



BENDRASIS SUSITARIMAS  
DĖL VAIKO  
PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ  
(PATIKSLINTAS)

Europos profesinių sąjungų konfederacijos  
interpretavimo vadovas



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

LT

**Bendrasis susitarimas dėl vaiko priežiūros atostogų  
(patikslintas)**

Europos profesinių sąjungų konfederacijos  
interpretavimo vadovas

Šį vadovą parengė



ETUC / CES,

europaean  
trade union institute

remdamasi **etui.** ekspertų vertinimais



Su Europos Komisijos finansine parama

## Turinys

<b>Įvadas</b>	<b>4</b>
<b>Pagrindiniai direktyvos / susitarimo (patikslinimo) dalykai</b>	<b>6</b>
<b>Direktyva 2010/18/ES</b>	<b>7</b>
<b>Susitarimas pastraipsniui</b>	<b>8</b>
<b>Preambulė</b>	<b>8</b>
<b>1 straipsnis: Tikslas ir taikymo sritis</b>	<b>17</b>
<b>2 straipsnis: Vaiko priežiūros atostogos</b>	<b>19</b>
<b>3 straipsnis: Taikymo sąlygos</b>	<b>21</b>
<b>4 straipsnis: Įvaikinimas</b>	<b>24</b>
<b>5 straipsnis: Darbo teisės ir draudimas diskriminuoti</b>	<b>25</b>
<b>6 straipsnis: Grįžimas į darbą</b>	<b>27</b>
<b>7 straipsnis: Nebuvimas darbe dėl force majeure</b>	<b>28</b>
<b>8 straipsnis: Baigiamosios nuostatos</b>	<b>29</b>
<b>Priedai</b>	<b>31</b>
<b>1 priedas: Europos Sąjungos Teisingumo Teismo precedentinė teisė, susijusi su Vaiko priežiūros atostogų direktyva</b>	<b>32</b>
<b>2 priedas: Europos šalių vaiko priežiūros atostogų sistemų faktai ir skaičiai</b>	<b>35</b>
<b>3 priedas: Platesnis kontekstas: kitokių atostogų formų Europos šalyse faktai ir skaičiai (motinystės ir tėvystės atostogos, įvaikinimo atostogos, šeimos narių priežiūros atostogos, darbo tvarkos susitarimai ir pan.)</b>	<b>36</b>
<b>4 priedas: Įgyvendinimo kontrolinis sąrašas</b>	<b>42</b>
<b>5 priedas: Literatūros šaltiniai ir nuorodos tolesniam skaitymui</b>	<b>43</b>

## Ivadas

2009 m. birželio 18 d. Europos socialinis dialogas pasiekė naują pergalę. Pradėję darbą 2008 m. rugsėjį ir pusmetį taręsi septyniuose derybų etapuose, Europos socialiniai partneriai ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ir CEEP pasirašė bendrąjį susitarimą, kuriuo patikslintas 1995 m. Bendrasis susitarimas dėl vaiko priežiūros atostogų<sup>1</sup>. Iš tikro tai pirmasis kartas Europos socialinio dialogo istorijoje, kai imtasi tokio jau egzistuojančio bendrojo susitarimo peržiūrėjimo.

Reikėtų pastebėti, kad Europos Komisija 2006 m. spalį ir 2007 m. gegužę jau tarėsi su Europos socialiniais partneriais per konsultacijų apie šeimos, asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimą pirmąjį ir antrąjį etapą ir, be kitų dalykų, sprendė reglamentavimo programos atnaujinimo Bendrijos lygmeniu klausimą. Taigi Europos Komisija paragino Europos socialinius partnerius įvertinti, ar reikia patikslinti Bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų nuostatas<sup>2</sup>. 2007 m. liepos 11 d. Europos socialiniai partneriai drauge informavo Komisiją apie savo ketinimą įvertinti dabartinius vaiko priežiūros atostogų susitarimus Europoje kitų darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo susitarimų atžvilgiu bei nuspręsti, ar reikia imtis bendrų veiksmų šiuo klausimu. Jie pateikė šio įvertinimo rezultatus pažangos ataskaitos forma Trišaliame socialinių reikalų viršūnių suvažiavimui 2008 m. kovo 13 d., šioje ataskaitoje išreiškdami savo pageidavimą „*imtis bendrų veiksmų peržiūrint Vaiko priežiūros atostogų direktyvą*“<sup>3</sup>. Nors jie pripažino, kad pradinis bendrasis susitarimas / direktyva inicijavo teigiamas permainas ir atliko svarbų vaidmenį, padedant dirbantiems Europos tėvams siekti geresnės darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, Europos socialiniai partneriai nutarė, kad tam tikrus susitarimo elementus reikia pritaikyti arba patikslinti, siekiant veiksmingiau įgyvendinti susitarimo tikslus. Be kitų tikslų, susitarimu siekiama paskatinti daugiau tėvų (vyrų) eiti vaiko priežiūros atostogų, nes reikia atsižvelgti į augančią darbo jėgos įvairovę ir visuomenės permainas, tarp to gausėjančias skirtingas šeimų sudėties struktūras.

Nepaisant sėkmingo ankstesnės direktyvos įgyvendinimo visose ES valstybėse narėse ir fakto, jog šis pirmasis bendrasis susitarimas iškėlė bendrus darbinio ir šeiminio gyvenimo pusiausvyros gerinimo Europoje uždavinius, jo siekis padėti geriau derinti darbo ir šeimos pareigas, kas neabejotinai turėtų teigiamą poveikį moterų integracijai į darbo rinką, nebuvo įgyvendintas iki galo. Peržiūrėjus esamas sąlygas ir įvedus naujas nuostatas, patikslintu bendruoju susitarimu dėl vaiko priežiūros atostogų siekiama spręsti keletą iššūkių.

Patikslintu susitarimu papildomos kelios ankstesnio susitarimo sąlygos, kaip antai vaiko priežiūros atostogų trukmės ilginimas nuo trijų iki keturių mėnesių ir šių atostogų kaip asmeninės teisės įtvirtinimas, nustatant, kad dalis atostogų negali būti perduotos kitam asmeniui; susitarimu pripažįstama pajamų, gaunamų per vaiko priežiūros atostogas, svarba, nors vaiko priežiūros atostogų išmokos dydį paliekama

<sup>1</sup> Šis bendrasis susitarimas įtrauktas į 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvą 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC, OL L 145, 1996-06-19, p. 4.

<sup>2</sup> Oficialūs Komisijos konsultacijų dokumentai skelbiami adresu: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=1>. ETUC atsakymus galima rasti šiuo adresu: <http://www.etuc.org/r/1348>.

<sup>3</sup> Visą ataskaitos tekstą galima rasti adresu: [http://www.etuc.org/IMG/pdf\\_2008-00393-E.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf).

spręsti valstybėms narėms; juo suteikiama teisė darbuotojams prašyti lanksčios darbo tvarkos, kai grįžta iš vaiko priežiūros atostogų; juo valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai raginami nustatyti įspėjimo laikotarpius, per kuriuos darbuotojai turi pranešti darbdaviams apie ketinimą pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas. Be to, juo siekiama pripažinti vis skirtingesnes šeimines struktūras ir skatinti vienodą šeimos pareigų pasidalinimą tarp vyrų ir moterų. O taip pat juo pripažįstamos įvairiausios priemonės, valstybių narių taikomos atostogų sąlygų, vaiko priežiūros ir lanksčių darbo susitarimų atžvilgiu.

Sėkmingas šio susitarimo sudarymas rodo teigiamą Europos socialinio dialogo vaidmenį, ieškant sprendimų svarbioms Europos patiriamoms problemoms spręsti, taip pat ir krizės metu. Susitarimu bus padėta geriau derinti profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimą, todėl jis yra teigiamas atsakas į demografinį senėjimą, nes turėtų didinti europiečių dalyvavimą darbo rinkoje.

Kalbant apie pradinį bendrąjį susitarimą, ši patikslinta versija buvo bendru pasirašiusiųjų šalių prašymu įtraukta į direktyvą, būtent 2010 m. kovo 8 d. direktyvą 2010/18/ES<sup>4</sup>. Nors ši direktyva pirmiausia skirta valstybėms narėms, tiek susitarimo 8 straipsnyje, tiek 24-oje pastraipoje numatytas specialus socialinių partnerių vaidmuo, įgyvendinant, taikant, stebint ir vertinant šį susitarimą, nes socialiniai partneriai turi geriausias galimybes rasti sprendimus, labiausiai tinkančius tiek darbdavių, tiek darbuotojų poreikiams tenkinti. Šis susitarimas / direktyva privalo būti įgyvendintas vėliausiai iki 2012 m. kovo 8 d.

Interpretavimo vadove pateikiama kiekvieno susitarimo skyriaus apžvalga, akcentuojant pagrindines spręstinas problemas, aptartas derybų metu. Be to, šio vadovo prieduose pateikiama papildomos informacijos apie atitinkamą Europos Sąjungos Teisingumo Teismo precedentinę teisę (1 priedas), Europos šalių vaiko priežiūros ir kitokių atostogų sistemų faktai ir skaičiai (2 ir 3 priedai), įgyvendinimo kontrolinis sąrašas (4 priedas) ir literatūros sąrašas bei nuorodos tolesniam skaitymui (5 priedas).

Ketinama remti ETUC priklausančias organizacijas, įgyvendinančias susitarimo esmę, ir numatyti geresnę pasiektų rezultatų stebėseną ir vertinimą<sup>5</sup>. Mes taip pat viliamės, kad šis vadovas padės skleisti informaciją apie šį susitarimą ir jo turinį socialinių partnerių, darbuotojų ir plačiosios visuomenės tarpe.

---

<sup>4</sup> 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB, OL L 68, 2010-03-18, p. 13–20.

<sup>5</sup> Šį ETUC interpretavimo vadovą redagavo Veronica Nilsson (ETUC specialioji konsultantė), Cinzia Sechi ir Stefan Clauwaert (atitinkamai ETUC konsultantė ir EPSI vyriausiasis tyrėjas, abu priklausantys ETUC „Patikslinto vaiko priežiūros atostogų susitarimo“ derybų delegacijai / rengėjų grupei).

## Pagrindiniai patikslintos direktyvos / susitarimo dalykai

Kaip jau minėta, nors Europos socialiniai partneriai pripažino, kad pradinis bendrasis susitarimas / direktyva inicijavo teigiamas permainas ir atliko svarbų vaidmenį, padedant dirbantiems Europos tėvams siekti geresnės darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, jie nutarė, kad tam tikrus susitarimo elementus reikia pritaikyti arba patikslinti, siekiant veiksmingiau įgyvendinti susitarimo tikslus. Be kitų tikslų, susitarimu siekiama paskatinti daugiau tėvų (vyrų) eiti vaiko priežiūros atostogų, nes reikia atsižvelgti į augančią darbo jėgos įvairovę ir visuomenės permainas, tarp to gausėjančias skirtingas šeimų sudėties struktūras.

Nors derybose nebuvo pasiekti tam tikri profesinių sąjungų tikslai (pvz., padidinti vaiko amžių, įvesti naujas tėvystės atostogų taisykles ir pan.), buvo priimti didžiuliai patobulinimai. Juos būtų galima apibendrinti taip:

- Atostogų pailginimas vienu mėnesiu (kiekvienam tėvui priklauso nebe 3, o 4 mėnesiai, iš kurių 1 mėnuo negali būti perleistas kitam tėvui) (2.2 punktas).
- Darbuotojų, dirbančių „netradiciniu“ būdu (pagal terminuotas sutartis, ne visą darbo dieną, įdarbinti per agentūrą), teisių sustiprinimas (1.3 ir 3.1 punktai).
- Apsauga nuo „nepalankaus požiūrio“ į darbuotojus, kurie kreipiasi dėl vaiko priežiūros atostogų ar į jas eina. Tuo tarpu pradinė direktyva / susitarimas numatė tik apsaugą nuo darbuotojų, kurie kreipiasi dėl vaiko priežiūros atostogų ar į jas eina, atleidimo (5.4 punktas).
- Naujos teisės prašyti lanksčių darbo valandų ar kitų priemonių, lengvinančių grįžimą į darbą po vaiko priežiūros atostogų, įvedimas (6 straipsnis).
- Valstybių narių ir (arba) socialinių partnerių įpareigojimas, priimant naujas ar peržiūrint ankstesnes vaiko priežiūros atostogų taisykles, įvertinti:
  - \* įvairesnių šeiminių sudėties struktūrų, kaip kad vienišų tėvų, tos pačios lyties porų, sugyventinių ir pan., gausėjimą (1.1 punktas);
  - \* būtinybę priimti papildomas priemones, skirtas tėvų konkrečioms poreikiams tenkinti (4 straipsnis);
  - \* tėvų, auginančių neįgalius ar lėtinėmis ligomis sergančius vaikus, konkrečius poreikius (3.3 punktas).
- Skirtingai nuo pradinės direktyvos / susitarimo, patikslintoje teksto versijoje pateikiama keletas nuorodų į pajamų vaidmenį ir dydį, sąlygojančius sprendimą (ypač vyrų) imti vaiko priežiūros atostogas (5.5 punktas ir preambulės 18–20 pastraipos).

## Direktyva 2010/18/ES

Kalbant apie pradinį 1995 m. bendrąjį susitarimą, įtrauktą į direktyvą 96/34/EB<sup>6</sup>, ši patikslinta versija taip pat buvo, bendru pasirašiusių šalių prašymu ir remiantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 155 straipsnio 2 skirsniu, įtraukta kaip direktyvos, būtent 2010 m. kovo 8 d. direktyvos 2010/18/ES, priedas<sup>7</sup>.

Šioje direktyvoje pateikiama 16 aplinkybių, kuriomis, be kitų dalykų, primenama:

- Direktyvos / susitarimo teisinis pagrindas yra SESV 153 ir 155 straipsniai (1, 2 aplinkybės);
- Procesas, kurio rezultatai – derybos ir naujojo susitarimo pasirašymas (4, 5 ir 6 aplinkybės);
- Komisija atsižvelgė į tai, kad šį patikslintą bendrąjį susitarimą pasirašiusios šalys atstovauja suinteresuotas asmenų grupes, ir į susitarimo sąlygų teisėtumą (9 aplinkybė);
- Vadovaujantis bendraisiais ES teisės principais, šiame bendrajame susitarime išdėstyti minimalūs reikalavimai (11 aplinkybė);
- Įgyvendamos šį bendrąjį susitarimą, valstybės narės (ir (arba) socialiniai partneriai) visada gali toliau taikyti arba priimti palankesnes nei šio susitarimo nustatytas nuostatas (12 aplinkybė);
- Šio bendrojo susitarimo nuostatų įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti darbuotojams jau teikiamą bendrą apsaugą vaiko priežiūros atostogų ir neatidėliotino nebuvimo darbe dėl šeiminių priežasčių srityse (13 aplinkybė).

Be to, susitarimą sudaro 5 pagrindiniai straipsniai, be viso kito, numatantys, kad:

- Valstybės narės privalo nustatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias bausmes, jei šios direktyvos numatyti įsipareigojimai yra pažeidžiami ar jų nepaisoma (2 straipsnis, taip pat 14 aplinkybė).
- Direktyva privalo būti įgyvendinta įstatymais, reglamentais ir (arba) administracinėmis nuostatomis iki 2012 m. kovo 8 d., išskyrus atvejus, kai įgyvendinant kyla didelių sunkumų arba kai įgyvendinimas vyksta kolektyvinėmis sutartimis. Tuo atveju papildomai gali būti suteikiamas 1 metų laikotarpis (t. y. vėliausiai iki 2013 m. kovo 8 d.) (3 straipsnis).
- Šia direktyva anuliuojama direktyva 96/34/EB, į kurią buvo įtrauktas pradinis 1995 m. bendrasis susitarimas (4 straipsnis ir 3, 7 aplinkybės).

---

<sup>6</sup> OL L 145, 1996-06-19, p. 4.

<sup>7</sup> OL L 68. 2010-03-18, p. 13–20.



## Susitarimas pastraipsniui

### Preambulė

Susitarimo tekstas	Aiškinimas / komentaras
<p>Šiuo Europos socialinių partnerių, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC (ir ryšių palaikymo komiteto EUROCADRES/CEC) Bendroju susitarimu patikslinamas 1995 m. gruodžio 14 d. sudarytas Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų, kuriuo nustatomi būtiniausi su vaiko priežiūros atostogomis susiję reikalavimai, kaip svarbi priemonė derinant profesines ir šeimines pareigas bei propaguojant lygias moterų ir vyrų galimybes ir vienodą požiūrį į juos.</p>	<p>Jau kalbant apie pradinį bendrąjį susitarimą, buvo pabrėžta, kad ETUC visų pirma jį vertina kaip socialinių partnerių „įsipareigojimą“ įgyvendinti minimalias vaiko priežiūros atostogų sąlygas, nepaisant to, kad šis susitarimas jau priimtas kaip Bendrijos teisės aktas. Tad nėra kalbos apie pasyvų pateikimą įstatymų leidėjams, greičiau turimas galvoje dinamiškas sprendimas, paremtas bendru ryžtu įgyvendinti šias minimalias sąlygas teisinėmis priemonėmis ir kolektyvinėmis derybomis visose Sąjungos valstybėse.</p> <p>Lyginant su 1995 m. susitarimo tekstu, šis paragrafas papildomas arba patikslinamas vien „procedūriniu“ požiūriu. Pirmiausia UNICE pavadinimas keičiamas nauju – BUSINESSEUROPE. Antra, įtraukiama UEAPME, nedalyvavusi 1995 m. derybose, ir, trečia, pridedama nuoroda į ryšių palaikymo komitetą EUROCADRES/CEC, kuris tuo metu nebuvo ETUC delegacijos dalimi. Galiausiai duodama aiškiai suprasti, kad tai 1995 m. priimto bendrojo susitarimo patikslinimas.</p>
<p>Europos socialiniai partneriai prašo Komisijos pateikti šį Bendrąjį susitarimą Tarybai, kad būtų priimtas Tarybos sprendimas, kuriuo šie reikalavimai susaistytų Europos Sąjungos valstybes nares.</p>	
<p>I. Bendros nuostatos</p>	

<p>1. Atsižvelgdami į EB sutartį, ypač į jos 138 ir 139 straipsnius [*]<sup>8</sup>;</p>	<p>Šioje pastraipoje pateikiama nuoroda į teksto teisinį pagrindą. Reikėtų pastebėti, kad bendrojo susitarimo pasirašymo 2009 m. birželį metu, Lisabonos sutartis dar nebuvo įsigaliojusi. Tačiau direktyvos, į kurią įtrauktas susitarimas, priėmimo 2010 m. metu Lisabonos sutartis jau galiojo.</p> <p>Siekiant išvengti painiavos, po pasitarimo su Europos socialiniais partneriais ir gavus jų sutikimą Europos Komisijos juristų tarnyba galutiniame bendrojo susitarimo tekste, patvirtiname Tarybos ir paskelbtame Oficialiajame leidinyje, įrašė keletą išnašų.</p>
<p>2. Atsižvelgdami į EB sutarties 137 straipsnio 1 dalies c punktą ir 141 straipsnį [**] ir į vienodo požiūrio principą (EB sutarties 2, 3 ir 13 straipsniai [***]) bei į juo grindžiamus antrinės teisės aktus, visų pirma į Tarybos direktyvą 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo<sup>9</sup>; Tarybos direktyvą 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo<sup>10</sup>; Tarybos direktyvą 96/97/EB, iš dalies keičiančią Direktyvą 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose<sup>11</sup>; ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių</p>	<p>Kartu su nuoroda į atitinkamą ES pirminės teisės šaltinį, ypač lygybės klausimo atžvilgiu, ši nauja konstatuojamoji dalis taip pat nurodo kai kuriuos atitinkamus šios srities antrinės teisės aktus, kurių teisingas įgyvendinimas ir taikymas turėtų padėti stiprinti vienodą požiūrį į vyrus ir moteris.</p>

<sup>8</sup> Įtrauktos trys toliau pateiktos išnašos, pažymėtos „\*“, „\*\*“. Žr. paaiškinimą aukščiau:

(\*) Pakeista numeracija: SESV 154 ir 155 straipsniai.

(\*\*) Pakeista numeracija: SESV 153 straipsnio 1 dalies c punktas ir 157 straipsnis.

(\*\*\*) EB sutarties 2 straipsnis panaikintas ir iš esmės pakeistas Europos Sąjungos sutarties 3 straipsniu. EB sutarties 3 straipsnio 1 dalis panaikinta ir iš esmės pakeista SESV 3–6 straipsniais. EB sutarties 3 straipsnio 2 dalis pernumeruota kaip SESV 8 straipsnis. EB sutarties 13 straipsnis pernumeruotas kaip SESV 19 straipsnis.

<sup>9</sup> OL L 45, 1975-02-19, p. 19–20.

<sup>10</sup> OL L 348, 1992-11-28, p. 1–8.

<sup>11</sup> OL L 46, 1997-02-17, p. 20–24.

<p>galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija)<sup>12</sup>;</p>	
<p>3. Atsižvelgdami į 2000 m. gruodžio 7 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją ir jos 23 bei 33 straipsnius, susijusius su moterų ir vyrų lygybe bei profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimu;</p>	<p>Ankstesniame bendrajame susitarime buvo pateikta nuoroda į atitinkamus Bendrijos pagrindinių socialinių teisių chartijos (1989 m.) straipsnius. Dabar ji keičiama nuoroda į ES Pagrindinių teisių chartijos 23 ir 33 straipsnius, kuriuose nurodoma:</p> <p><i>23 straipsnis</i>  <b>Moterų ir vyrų lygybė</b>  <i>Visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą.</i>  <i>Lygybės principas nekliudo laikytis ar imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai.</i></p> <p><i>33 straipsnis</i>  <b>Šeima ir profesinė veikla</b>  <i>1. Šeimai užtikrinama teisinė, ekonominė ir socialinė apsauga.</i>  <i>2. Siekiant suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, kiekvienas asmuo turi teisę būti apsaugotas nuo atleidimo iš darbo dėl priešasčių, susijusių su motinyste, taip pat teisę į mokamas motinystės atostogas ir į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus.</i></p> <p>ES Chartija dabar įtraukta į ES pirminę teisę, nes Europos Sąjungos sutarties 6 straipsnyje teigiama, kad „Sąjunga pripažįsta 2000 m. gruodžio 7 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, patikslintoje 2007 m. gruodžio 12 d. [Strasbūre], išdėstytas teises, laisves ir principus; Chartija turi tokią pat teisinę galią kaip ir Sutartys [...]“.</p>
<p>4. Atsižvelgdami į 2003 m. Komisijos ataskaitą dėl 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl tėvystės atostogų, sudarytos tarp UNICE,</p>	<p>Šią ataskaitą galima rasti adresu: <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html">http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</a></p>

<sup>12</sup> OL L 204, 2006-07-26, p. 23–36.

<p>CEEP ir ETUC, įgyvendinimo;</p> <p>5. Atsižvelgdami į Lisabonos ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategijos tikslą – bendrą užimtumo lygį padidinti iki 70 %, moterų – iki 60 %, o vyresnio mažiaus darbuotojų – iki 50 %; į Barselonos tikslus dėl vaiko priežiūros paslaugų teikimo ir į politinę paramą gerinant profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimą, siekiant šių tikslų;</p>	<p>Šioje naujoje konstatuojamoje dalyje pirmiausia pateikiama keletas nuorodų į atitinkamus uždavinius, užsibrėžtus Lisabonos strategijoje, kuri šio susitarimo pasirašymo metu dar vis galiojo. Tuo tarpu buvo priimta tolesnė vadinamoji „ES 2020“ strategija. Šios naujos Europos strategijos, siekiančios „pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo“, tikslas – iki 2020 m. įdarbinti 75 % 20–64 m. gyventojų.</p> <p>Antroji nuoroda mini vadinamuosius „Barselonos tikslus“. Iš tikrųjų 2002 m. Barselonos Europos Vadovų Taryba paragino valstybes nares, be kitų uždavinių, pašalinti moterų dalyvavimo darbo rinkoje kliūtis, siekiant iki 2010 m. užtikrinti bent 90 % vaikų nuo trejų metų iki mokyklinio amžiaus priežiūrą ir bent 33 % vaikų iki trejų metų priežiūrą.</p>
<p>6. Atsižvelgdami į 2005 m. kovo 22 d. Europos socialinių partnerių lyčių lygybės srities veiksmų planą, kuriame darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymas yra laikomas prioritetine veiksmų sritimi, ir kuriame pripažįstama, kad siekiant toliau gerinti derinimą, būtinas subalansuotų, integruotų ir nuoseklių politikos priemonių derinys, kuris apimtų susitarimus dėl atostogų, susitarimus dėl darbo sąlygų ir priežiūros infrastruktūrą;</p>	<p>Šioje naujoje konstatuojamoje dalyje minimas Lyčių lygybės srities veiksmų planas ir jo prioritizuojamas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas. Tuo metu tai buvo vienas svarbiausių ir naujausių Europos socialinio dialogo tarp ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ir CEEP pasiekimų.</p> <p>Daugiau informacijos apie šį veiksmų planą ir jo įgyvendinimą visoje Europoje galima rasti šiuo adresu: <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html">http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</a></p>
<p>7. Kadangi priemonės, kuriomis siekiama gerinti derinimą, yra dalis platesnės politikos darbotvarkės, kuria siekiama tenkinti darbdavių bei darbuotojų poreikius, gerinti gebėjimą prisitaikyti ir didinti užimtumo lygį (lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros požiūrio dalis);</p>	
<p>8. Kadangi šeimos politika turėtų būti prisidedama siekiant lyčių lygybės ir ji turėtų būti nustatoma, atsižvelgiant į demografinius pokyčius, visuomenės senėjimo poveikį, kartų skirtumų mažinimą, moterų užimtumo skatinimą ir moterų bei vyrų įsipareigojimų, susijusių su priežiūra, dalijimąsi;</p>	<p>Ši konstatuojamoji dalis perkelta iš ankstesnio bendrojo susitarimo, papildomai įtraukiant nuorodą į lyčių lygybės pasiekimus ir moterų bei vyrų įsipareigojimų, susijusių su priežiūra, dalijimąsi. Tai naujų demografinės padėties realijų ir visuomenės senėjimo išraiška, kuri turi būti suprantama šia prasme, skaitant 7 punktą apie „neatidėliotinas šeimos nario priežiūros atostogas“, suteikiamas tiek vaikams, tiek tėvams (priklausomiems</p>

	pagyvenusiems šeimos nariams).
<p>9. Kadangi Komisija 2006 m. ir 2007 m. pirmame bei antrame konsultacijų etape konsultavosi su Europos socialiniais partneriais dėl profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimo ir, be kita ko, nagrinėjo reguliavimo sistemos atnaujinimo Bendrijos lygiu klausimą bei paragino Europos socialinius partnerius įvertinti savo Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų nuostatas, rengiantis jo peržiūrai;</p>	<p>Šioje naujoje konstatuojamoje dalyje užsimenama apie tai, kad derybas tam tikra prasme pastūmėjo dviejų etapų konsultacijos su Europos Komisija dėl profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimo.</p> <p>Oficialius konsultacijų dokumentus galima rasti Komisijos tinklavietėje, skirtoje Europos socialiniam dialogui:  <a href="http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&amp;policyArea=0&amp;subCategory=0&amp;country=0&amp;year=0&amp;advSearchKey=&amp;mode=advancedSubmit&amp;langid=lt">http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&amp;policyArea=0&amp;subCategory=0&amp;country=0&amp;year=0&amp;advSearchKey=&amp;mode=advancedSubmit&amp;langid=lt</a>.</p> <p>ETUC atsakymus, pateiktus per konsultacijas, bei kitas jos pozicijas šeimos, asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimo srityje galima rasti ETUC tinklavietėje čia: <a href="http://www.etuc.org/r/1348">http://www.etuc.org/r/1348</a>.</p> <p>Po konsultacijų Europos socialiniai partneriai nusprendė įvertinti 1995 m. susitarimo sąlygas ir jų įgyvendinimą. Šio vertinimo rezultatai skelbiami 2008 m. vasario 27 d. „Profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimo pažangos ataskaitoje“, pateiktoje Trišaliam socialinių reikalų viršūnių suvažiavimui 2008 m. kovo 13 d.</p> <p>Be to, pažangos ataskaitoje vertinama pažanga, per paskutinį dešimtmetį pasiekta darbinio gyvenimo pusiausvyros atžvilgiu. Pabrėžiamas ES ir Europos socialinių partnerių vaidmuo, siekiant geresnio profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimo. Ypač aktualios trys sritys: (i) susitarimai dėl atostogų; (ii) darbo laiko susitarimai ir (iii) priežiūros infrastruktūra.</p> <p>Visas pažangos ataskaitos tekstas skelbiamas ETUC tinklavietėje adresu: <a href="http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf">http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf</a>.</p>
<p>10. Kadangi 1995 m. Europos socialinių partnerių Bendruoju susitarimu dėl tėvystės atostogų buvo paskatinti teigiami pokyčiai, užtikrintas bendras sutarimas dėl darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros valstybėse narėse ir</p>	

<p>itin prisidėta padedant Europos dirbantiems tėvams geriau derinti darbą ir asmeninį gyvenimą; tačiau remdamiesi bendru vertinimu, Europos socialiniai partneriai mano, kad reikia pakoreguoti ar patikslinti tam tikras susitarimo nuostatas, kad būtų geriau įgyvendinti jo tikslai;</p>	
<p>11. Kadangi reikia suderinti tam tikrus aspektus, atsižvelgiant į vis didėjančią darbo jėgos įvairovę ir socialinius pokyčius, įskaitant vis didėjančią šeimos struktūrų įvairovę, laikantis nacionalinės teisės, kolektyvinių sutarčių ir (arba) taikomos praktikos;</p>	<p>Šia nauja konstatuojamąja dalimi, kuri turi būti skaitoma, turint galvoje 1.1 papunktį, Europos socialiniai partneriai norėjo pabrėžti darbo rinkos ir visos visuomenės pokyčius. Vienas iš šių pokyčių – tai naujos šeimos struktūros dažnėjimas.</p> <p>Atsižvelgiant į tolesnį paaiškinimą, ETUC pamėgino (nors ir nesėkmingai) papildyti nuorodą į „šeimos struktūros įvairovę“, pateikdama (kai kurių) struktūrų sąrašą, kaip kad vienišų tėvų šeimos, vienodos lyties partnerystės, sugyventiniai ir pan.</p>
<p>12. Kadangi daugelyje valstybių narių, kuriose vyrai skatinami lygiai dalytis šeimyninėmis pareigomis, nepasiekta pakankamų rezultatų; todėl reikėtų imtis veiksmingesnių priemonių, kuriomis vyrai ir moterys būtų skatinami lygiau dalytis šeimyninėmis pareigomis;</p>	<p>Pirminiame bendrajame susitarime panašioje konstatuojamoje dalyje buvo minima būtinybė skatinti vyrus prisiimti daugiau pareigų šeimoje, ypač pasinaudojant vaiko priežiūros atostogomis, ir nurodoma, kad tokį „skatinimą“ galima atlikti sąmoningumo skatinimo akcijomis. Vis dėlto įvertinimo rezultatai rodo, kad daugeliui valstybių narių nelabai pavyko vykdyti šį „skatinimą“. Nors sąmoningumo skatinimo akcijos vis dar svarbios, reikia ieškoti veiksmingesnių priemonių. Pavyzdžiui, žingsnis teisinga kryptimi būtų galimybės imti vieną atostogų mėnesį bet kuriam iš tėvų panaikinimas, kaip numatyta 2.2 papunktyje. Taip pat žr. 16-ąją konstatuojamąją dalį.</p>
<p>13. Kadangi daugeli valstybių narių jau taiko daug įvairių politinių priemonių ir jos turi daug praktikos, susijusios su atostogų sąlygomis, vaiko priežiūra ir lanksčiais darbo susitarimais, pritaikytais prie darbuotojų ir darbdavių poreikių, siekiant padėti tėvams derinti profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimą; į tai reikėtų atsižvelgti, įgyvendinant šį susitarimą;</p>	<p>Šia nauja konstatuojamąja dalimi Europos socialiniai partneriai pripažįsta, kad valstybėse narėse esama įvairiausių derinimo priemonių ir, įgyvendinant susitarimą, reikėtų į tai atsižvelgti.</p> <p>Vis dėlto reikėtų pabrėžti, kad atsižvelgimas į šias skirtingas politikos priemones jokiais aplinkybėmis negali tapti įrodymu ar būti panaudotas kaip argumentas neįgyvendinti minimalių šios direktyvos / susitarimo reikalavimų (kaip kad, pvz., minimalios 4 mėnesių trukmės atostogos) ar net sumažinti konkrečių esamą apsaugą. Pavyzdžiui, kai kurie Belgijos darbdaviai</p>

	<p>įtikinėja, kad Belgijos vaiko priežiūros atostogų sistemos keisti nereikėtų. Jų manymu, nebūtina ilginti dabartinių 3 mėnesių atostogų iki 4 mėnesių, siekiant įgyvendinti naująjį susitarimą, nes, atsižvelgiant į visas kitas egzistuojančias atostogų sistemas, esama pakankamai galimybių derinti šeimos ir profesinį gyvenimą.</p>
<p>14. Kadangi šiame Bendrajame susitarime nustatytas vienas Europos socialinių partnerių veiksmų derinimo srityje aspektas;</p>	<p>Šiuo teiginiu Europos socialiniai partneriai nori pabrėžti didelį Europos socialinio dialogo darbą ir rezultatus derinimo srityje, pavyzdžiui, Lyčių lygybės srities veiksmų planą (plg. 6-ąją konstatuojamąją dalį), o taip pat bendrą deklaraciją dėl vaikų priežiūros, priimtą 2008 m. liepą (tekstas skelbiamas adresu: <a href="http://www.etuc.org/a/5204">http://www.etuc.org/a/5204</a>).</p>
<p>15. Kadangi šis susitarimas yra Bendrasis susitarimas, kuriuo nustatomi būtiniausi vaiko priežiūros atostogų, atskiriant jas nuo motinystės atostogų, ir nebuvimo darbe dėl force majeure priežasčių reikalavimai bei nuostatos, ir jame valstybėms narėms ir socialiniams partneriams paliekama teisė nustatyti sąlygas, kuriomis naudojamos šiuo susitarimu ir kuriomis jis yra taikomas, kad būtų atsižvelgta į padėtį kiekvienoje valstybėje narėje;</p>	<p>Šis paragrafas liko nepakeistas, juo aiškiai išdėstoma dinamiška, pragmatiška ir išsami vizija, kurią norėjome suteikti bendrajam susitarimui, įpareigojant valstybes nares ir nacionalinio lygmens socialinius partnerius bei atveriant galimybes deryboms dėl sąlygų, kuriomis naudojamos šiuo susitarimu ir kuriomis jis yra taikomas.</p>
<p>16. Kadangi šiame susitarime nustatyta, jog teisė į vaiko priežiūros atostogas yra asmeninė teisė, iš esmės neperduodama kitam asmeniui, ir kad valstybėms narėms leidžiama ją padaryti perduodamą kitam asmeniui. Patirtis rodo, kad draudimas perduoti atostogas kitam asmeniui gali būti teigiama paskata tėvams imti atostogas, todėl Europos socialiniai partneriai sutarė, kad dalis atostogų nebūtų perduodama;</p>	<p>Ši nauja konstatuojamoji dalis aptaria teisės į vaiko priežiūros atostogas neperduodamumą ir poveikį, kurį tai gali turėti tėvų (vyrų) sprendimui eiti šių atostogų. Šia konstatuojamąja dalimi taip pat patikslinama, kad pagal šį susitarimą teisė į vaiko priežiūros atostogas iš esmės yra neperduodama vieno poros nario kitam. Ši dalis taip pat turi būti skaitoma kartu su 2.2 papunkčiu.</p>
<p>17. Kadangi svarbu atsižvelgti į tėvų, auginančių neįgalius ar lėtinėmis ligomis sergančius vaikus, specialius poreikius;</p>	<p>Ši konstatuojamoji dalis taip pat yra nauja ir turi būti skaitoma kartu su 3.3 papunkčiu, į kurį įrašytas naujas paragrafas apie būtinybę, rengiant vaiko priežiūros sistemas, atsižvelgti į tėvų, auginančių neįgalius ar lėtinėmis ligomis sergančius vaikus, specialius, konkrečius poreikius.</p>
<p>18. Kadangi valstybės narės turėtų numatyti galimybę išėjus trumpiausiu</p>	<p>Socialinės apsaugos sistemų skirtingumas, valstybių narių jautrumas šiuo klausimu ir darbdavių nenoras svarstyti šį reikalą sąlygojo įpareigojimą</p>

<p>vaiko priežiūros atostogų išsaugoti teisę į lygiavertę kompensaciją, taikant sveikatos draudimą;</p>	<p>išlaikyti socialinę apsaugą ir išmokas, kurių dydis numatomas nacionaliniu lygmeniu. Vis dėlto 5(5) papunktyje konkrečiai nurodoma, kad „svarbu užtikrinti teisės į socialinę apsaugą tęstinumą pagal įvairias sistemas, ypač sveikatos apsaugos tęstinumą“. ETUC manymu, savaime suprantama, kad visos rizikos (liga, nedarbas, neįgalumas ir pan.) ir toliau bus draudžiamos.</p>
<p>19. Kadangi valstybės narės, jei būtina, pagal savo nacionalines sąlygas ir atsižvelgdamos į biudžeto padėtį, įgyvendindamos šį susitarimą turėtų taip pat apsvarstyti galimybę išsaugoti teisę į atitinkamas socialinės apsaugos išmokas, kurios priklauso trumpiausių vaiko priežiūros atostogų metu, ir, be kitų veiksnių, pajamų svarbą nusprendžiant eiti vaiko priežiūros atostogų;</p>	<p>Lyginant su pradiniu bendruoju susitarimu, ši konstatuojamoji dalis buvo patikslinta taip, kad dabar įpareigoja valstybes nares atsižvelgti ne tik į teisės į atitinkamas socialinės apsaugos išmokas išsaugojimą, įgyvendinant šį susitarimą, bet ir <u>pajamų svarbą</u>, kaip vieną iš veiksnių, lemiantį sprendimą eiti vaiko priežiūros atostogų. Ši dalis taip pat turi būti skaitoma kartu su 20-ąja konstatuojamąja dalimi ir 5.5 papunkčiu.</p>
<p>20. Kadangi valstybių narių patirtis parodė, kad pajamų dydis vaiko priežiūros atostogų metu yra vienas iš veiksnių, kurie turi įtakos tėvams, ypač vyrams, nusprendžiant eiti vaiko priežiūros atostogų;</p>	<p>Papildant 19-ąją konstatuojamąją dalį, ši nauja dalis mini teigiamą pajamų dydžio vaidmenį tėvų, ypač vyrų, sprendimui eiti vaiko priežiūros atostogų. Išties praktika rodo, kad šalyse, kur vaiko priežiūros atostogos yra neapmokamos arba prastai apmokamos, tėvai, o ypač vyrai, yra mažiau linkę jomis pasinaudoti. Kiti lemiami aspektai – tai bendras vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, o taip pat ar tai vieniši tėvai / motinos, ar poros, kurių abu partneriai gauna darbo užmokestį.</p>
<p>21. Kadangi galimybė naudotis lanksčiais darbo susitarimais palengvina tėvams profesinių ir vaiko priežiūros pareigų derinimą ir sudaro jiems palankesnes sąlygas sugrįžti į profesinę veiklą, ypač po vaiko priežiūros atostogų;</p>	<p>Ši konstatuojamoji dalis yra susijusi su naujai įrašytu 6.1 papunkčiu, kuriuo skatinama atkreipti dėmesį į privalumus, kuriuos lankstūs darbo susitarimai suteikia darbo ir šeimos gyvenimo derinimui, o taip pat grįžimui į profesinę veiklą po vaiko priežiūros atostogų.</p>
<p>22. Kadangi susitarimais dėl vaiko priežiūros atostogų siekiama konkrečiu laikotarpiu padėti dirbantiems tėvams, išlaikyti ir skatinti jų nenutrūkstamą dalyvavimą darbo rinkoje; todėl reikėtų daugiau dėmesio skirti tam, kad per atostogas būtų išlaikytas ryšys su darbdaviu arba būtų susitarta dėl grįžimo į darbą tvarkos;</p>	<p>Ši konstatuojamoji dalis taip pat yra nauja ir susijusi su naujai įrašytu 6.2 papunkčiu, nurodančiu, kad ryšių tarp darbdavio ir darbuotojų palaikymas per atostogas gali supaprastinti grįžimą į darbą.</p> <p>Tačiau svarbu pabrėžti, kad 6.2 papunktyje kalbama apie grįžimo į darbą po vaiko priežiūros atostogų palengvinimą ir apie visų tinkamų susitarimų dėl</p>



	reintegracijos priemonių parengimą. Taigi raginimas palaikyti ryšius jokiais būdais negali būti suprantamas, kaip leidžiantis darbdaviui palaikyti ryšius tam, kad darytų spaudimą darbuotojui imti trumpesnes atostogas arba atidėti jų dalį ar atlikti kokius nors darbus atostogų metu ir pan.
<p>23. Kadangi šiame susitarime atsižvelgiama į poreikį gerinti socialinės politikos reikalavimus, stiprinti Europos Sąjungos ekonomikos konkurencingumą ir vengti administracinių, finansinių ar teisinių apribojimų, kurie stabdytų mažųjų ir vidutinių įmonių steigimą bei plėtrą;</p>	<p>Šis paragrafas liko nepakeistas ir pateikia bendrą reikalavimą derinti darbuotojų ir darbdavių interesus, tačiau yra labai svarbus dėl MVĮ paminėjimo.</p> <p>Galima suprasti, kad čia turimos omenyje MVĮ darbuotojų išėjimo į vaiko priežiūros atostogas konkrečios variacijos arba susitarimai. Vis dėlto tuo negali būti pateisinamas šio susitarimo nevykdymas arba netaikymas MVĮ ir jų darbuotojams. Šis susitarimas taikomas visoms įmonėms, nepaisant jų dydžio (plg. faktą, kad UEAPME yra viena iš susitarimo šalių) ir jų veiklos sektoriaus.</p>
<p>24. Kadangi socialiniai partneriai turi daugiausiai galimybių rasti sprendimus, kurie atitiktų darbdavių ir darbuotojų poreikius, todėl jiems tenka ypatingas vaidmuo įgyvendinant ir taikant šį susitarimą, stebint ir vertinant, kaip jis taikomas, ir atsižvelgiant platesniu mastu į kitas priemones, kuriomis siekiama geriau derinti profesines ir šeimines pareigas bei propaguoti lygias moterų ir vyrų galimybes bei vienodą požiūrį į juos.</p>	<p>Šia atnaujinta konstatuojamąja dalimi stipriau pabrėžiamas socialinių partnerių vaidmuo, stebint ir vertinant šį susitarimą. Šis paragrafas taip pat turi būti skaitoma kartu su 8.7 papunkčiu.</p>

## 1 straipsnis. Tikslas ir taikymo sritis

Susitarimo tekstas	Aiškinimas / komentaras
<p>1. Šiuo susitarimu nustatomi būtiniausi reikalavimai, kuriais siekiama sudaryti palankesnes sąlygas dirbančių tėvų vaiko priežiūros ir profesinėms pareigoms derinti, atsižvelgiant į didėjančią šeimos struktūrų įvairovę ir laikantis nacionalinės teisės, kolektyvinių sutarčių ir (arba) taikomos praktikos.</p>	<p>Susitarime numatyti „minimalūs reikalavimai“, lengvinantys vaiko auginimo ir šeimos pareigų bei nebuvimo darbe dėl force majeure aplinkybių („neatidėliotinos šeimos nario priežiūros atostogos“) derinimą. Minimalūs reikalavimai pateikiami visame dokumente ir yra privalomi visais atvejais. Jų privalomumas grįstas keturiais esminiais dalykais: asmenine teise gauti bent keturių mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogas, apsauga nuo atleidimo iš darbo, teise grįžti į ankstesnes pareigas, o jei tai neįmanoma, į panašias ar lygiavertes pareigas, ir teise nebūti darbe dėl force majeure, kai tai susiję su svarbiomis šeimyninėmis priežastimis.</p> <p>Be to, šia sąlyga pripažįstamas skirtingų šeimos sudėties variantų gausėjimas. Kaip jau minėta (žr. 11-ąją konstatuojamąją dalį), ETUC pamėgino (nors ir nesėkmingai) papildyti nuorodą į „šeimos struktūros įvairovę“, pateikdama (kai kurių) struktūrų sąrašą, kaip kad vienišų tėvų šeimos, vienodos lyties partnerystės, sugyventiniai ir pan.</p>
<p>2. Šis susitarimas taikomas visiems darbuotojams, vyrams ir moterims, dirbantiems pagal darbo sutartį ar palaikantiems kitokius darbo santykius, apibrėžtus pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) ar taikomą praktiką.</p>	<p>Susitarimas taikomas visiems darbuotojams, kaip nustatyta pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad „darbo santykiai“ yra platesnė sąvoka už „darbo sutartį“ ir šis terminas vartojamas Europos socialinio dialogo susitarimuose, kalbant apie susitarimo taikymą ir valstybės tarnautojams ar valstybės įmonių darbuotojams. Nesama jokių išimčių ar atleidimo nuo šios sąlygos, kaip kad dažnai pasitaiko ES teisėje (pavyzdžiui, bendroji išimtis visam prekybos laivyno sektoriui).</p>
<p>3. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai nenustato, kad šis susitarimas netaikomas darbuotojams, darbo sutartims ar darbo santykiams tik dėl to, kad jie susiję su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiais darbuotojais ar asmenimis, sudariusiais</p>	<p>Šioje naujoje sąlygoje konkrečiai minimi ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, pagal terminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai ir laikinojo įdarbinimo įmonių įdarbinti darbuotojai. Dabar šios kategorijos aiškiai įtraukiamos į direktyvos taikymo sritį ir joms turi būti suteikta teisė</p>

darbo sutartį ar turinčiais darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmonėmis.

eiti vaiko priežiūros atostogų.

## 2 straipsnis. Vaiko priežiūros atostogos

Susitarimo tekstas	Aiškinimas / komentaras
<p>1. Šiuo susitarimu dirbantiems vyrams ir moterims suteikiama asmeninė teisė į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kad jie galėtų prižiūrėti vaiką iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų ir kurį nustato valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai.</p>	<p>Susitarimu dirbantiems vyrams ir moterims suteikiama asmeninė teisė į mažiausiai keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas (t. y. tiek motinai, tiek tėvui priklauso teisė eiti bent 4 mėnesių atostogų). Teisė į vaiko priežiūros atostogas yra universalios, kas reiškia, jog jokiam konkrečiam sektoriui ir jokioms konkrečioms darbuotojų kategorijoms nedaromos išimtys ir teisė negali būti suteikiama tik iš dalies. Teisė į vaiko priežiūros atostogas negali būti ribotai taikoma tik kūdikių ar labai mažų vaikų priežiūrai. Vyriausybės ir (arba) socialiniai partneriai turėtų leisti darbuotojams eiti atostogų iki laiko, kai vaikui sukanka 8 metai. Deja, pakartotinės ETUC delegacijos pastangos didinti šį amžių iki 12 metų buvo nesėkmingos.</p> <p>Iš esmės ši sąlyga išlieka beveik nepakitusi, lyginant su pradinio susitarimo tekstu, išskyrus tai, kad vaiko priežiūros atostogų trukmės paminėjimas nukeltas į tolesnį 2 paragrafą.</p>
<p>2. Atostogos suteikiamos mažiausiai keturiems mėnesiams ir, siekiant propaguoti lygias galimybes bei vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, jos iš esmės turėtų būti suteikiamos be teisės perduoti jas kitam asmeniui.</p> <p>Siekiant skatinti, kad abu tėvai lygiai imtų atostogas, bent vienas mėnuo iš keturių mėnesių atostogų suteikiamas be teisės jį perduoti kitam asmeniui. Kitam asmeniui neperduodamo laikotarpio nustatymo sąlygos nustatomos nacionaliniu lygiu priimant teisės aktus ir (arba) sudarant kolektyvines sutartis, atsižvelgiant į valstybėse narėse galiojančius susitarimus dėl atostogų.</p>	<p>Šioje sąlygoje yra keletas naujų elementų, kurių svarbiausias tai, kad vaiko priežiūros atostogų trukmė ilginama nuo trijų iki keturių mėnesių.</p> <p>Kaip ir ankstesniame susitarime, atostogos turėtų būti suteikiamos be teisės perduoti jas kitam asmeniui. Nors ETUC palaikė visos trukmės atostogų suteikimą be teisės perduoti jas kitam asmeniui, dėl labai stipraus darbdavių atstovų pasipriešinimo buvo pasiektas kompromisas, t. y. šalyse, kuriose vaiko priežiūros atostogos gali būti perduodamos vieno tėvo kitam, bent vienas mėnuo turi būti neperduodamas.</p> <p>Šiuo paragrafu siekiama atsižvelgti į faktą, kad tam tikrose šalyse vaiko priežiūros atostogos šiuo metu yra šeimos teisė arba asmeninė teisė, kurią asmenys gali perduoti vienas kitam. Praktiškai tai reiškia, kad daugelyje šių</p>

	<p>šalių vaiko priežiūros atostogų daugiausia eina moterys, nors teoriškai jų gali eiti tiek vyrai, tiek moterys. Siekiant paraginti vyrus eiti vaiko priežiūros atostogų (plg. 12 ir 16 konstatuojamąsias dalis) ir skatinti moterų ir vyrų lygybę, susitarimu mėginama numatyti asmeninę teisę į vaiko priežiūros atostogas, kurios perduoti negalima.</p> <p>Vis dėlto siekiant išvengti susitarimo panaudojimo <i>de facto</i> moterų teisių sumenkinimui ir papildant „nukrypimo neleistinumo“ sąlygą, mes nustatome, kad asmeninė teisė į vaiko priežiūros atostogas yra „neperduodama“ tik teoriškai. Vadinasi, vyriausybės ir (arba) socialiniai partneriai gali patvirtinti teisę į vaiko priežiūros atostogas būdu, kuriuo atsižvelgiama tiek į teisės neperduodamumo principą, tiek į šaliai būdingas aplinkybes. Pavyzdžiui, tai leistų numatyti pereinamąjį laikotarpį, kuriuo būtų parengta asmeninė teisė abiem tėvams, galbūt susiejant tai su vyrų skatinimo eiti vaiko priežiūros atostogų kampanijomis (žr. 12-ąją konstatuojamąją dalį).</p> <p>Čia reikėtų prisiminti 13-osios konstatuojamosios dalies komentarą, kad atsižvelgimas į šias skirtingas politikos priemones ir praktiką, susijusias su atostogų sąlygomis, vaiko priežiūra ir lanksčiais darbo susitarimais, jokiais aplinkybėmis negali tapti įrodymu ar būti panaudotas kaip argumentas neįgyvendinti minimalių šios direktyvos / susitarimo reikalavimų (kaip kad, pvz., minimalios 4 mėnesių trukmės atostogos) ar net sumažinti konkrečią esamą apsaugą.</p>
--	---

### 3 straipsnis. Taikymo sąlygos

Susitarimo tekstas	Aiškinimas / komentaras
<p>1. Galimybės eiti vaiko priežiūros atostogų suteikimo sąlygos ir išsamios jų reglamentavimo taisyklės valstybėse narėse nustatomos teisės aktais ir (arba) kolektyvinėmis sutartimis, laikantis šiame susitarime nustatytų būtiniausių reikalavimų. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai gali visų pirma:</p>	<p>Ši pastraipa nurodo vyriausybėms / socialiniams partneriams, kaip taikyti teisę eiti vaiko priežiūros atostogų praktikoje, siekiant atsižvelgti į konkrečias sąlygas ir aplinkybes. Teisės eiti šių atostogų sąlygos ir taikymo formos visada turi atitikti minimalius susitarimo keliamus reikalavimus.</p>
<p>a) nuspręsti, ar vaiko priežiūros atostogos suteikiamos visą ar ne visą darbo dieną, dalimis ar taikant laiko kreditų sistemą, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų poreikius;</p>	<p>Šiuo punktu siekiama suteikti darbuotojams kuo daugiau pasirinkimo, kaip organizuoti savo vaiko priežiūros atostogas. Tai taip pat leistų atsižvelgti į įmonės arba įdarbinimo būdo specialius poreikius, įgyvendinant teisę lanksčiai ir taip sudarant darbuotojams galimybę šia teise pasinaudoti įvairiais būdais. Be atostogų visą darbo dieną (bet ne vietoj jų), darbuotojams turi būti suteikta galimybė pasinaudoti šia teise į vaiko priežiūros atostogas įvairia tvarka. Susitarime, kaip pavyzdžiai, siūlomos tokios galimybės:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ne visą darbo dieną (pavyzdžiui, pusę darbo dienos 6 mėnesius);</li> <li>• dalimis (pavyzdžiui, imant vaiko priežiūros atostogas po keletą valandų per dieną tam tikrą laikotarpį);</li> <li>• taikant laiko kreditų sistemą (pavyzdžiui, vieną mėnesį per metus).</li> </ul> <p>Sąlygoje dabar specialiai nurodomas faktas, kad, renkantis bet kurį atostogų būdą, turi būti atsižvelgta į darbdavių ir darbuotojų poreikius.</p> <p>Vis dėlto, nepaisant pasirinkto būdo, visa atostogų trukmė turi būti bent 4 mėnesiai!</p>
<p>b) nustatyti, kad teisė į vaiko priežiūros atostogas suteikiama tik turint būtiną nustatytą darbo ir (arba) tarnavimo stažą toms atostogoms gauti,</p>	<p>Šiuo punktu vyriausybėms / socialiniams partneriams leidžiama nustatyti teisės į vaiko priežiūros atostogas suteikimo kriterijus: „darbo stažas“</p>

<p>kuris negali būti ilgesnis nei vieneri metai; valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai užtikrina, kad taikant šią nuostatą, tuo atveju, kai su tuo pačiu darbdaviu paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys, kaip nustatyta Tarybos direktyvoje 1999/70/EB dėl darbo pagal terminuotas sutartis, būtų atsižvelgta į šių sutarčių bendrą trukmę, apskaičiuojant darbo stažą;</p>	<p>reiškia laikotarpio, kurį asmuo dirbo, trukmę (nepaisant darbdavių skaičiaus ar valandų per savaitę skaičiaus), o „tarnavimo stažo trukmė“ reiškia laikotarpio, kai asmuo dirbo vienam darbdaviui, trukmę (nepaisant realiai dirbtų valandų skaičiaus). Visi, išdirbę viso dvylika mėnesių pagal kurį nors (arba abu) kriterijų, turi teisę eiti vaiko priežiūros atostogų. Vadinas, dvylika mėnesių yra ilgiausias laukimo laikas, o teisė negali būti suteikiama tik iš dalies. Atostogų suteikimo kriterijų negalima aiškinti, išskiriant tam tikras (pavyzdžiui, dirbančių ne visą darbo dieną ar laikinųjų) darbuotojų grupes.</p> <p>Sąlyga įtvirtina dirbančiųjų pagal terminuotą darbo sutartį teisę į vaiko priežiūros atostogas, nes joje dabar aiškiai nurodoma, kad tokiu atveju, kai su tuo pačiu darbdaviu paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys, apskaičiuojant darbo stažą, būtų atsižvelgta į šių sutarčių bendrą trukmę.</p>
<p>c) nustatyti aplinkybes, kuriomis darbdaviui pasikonsultavus pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką leidžiama nukelti vaiko priežiūros atostogas dėl pagrįstų priežasčių, susijusių su organizacijos veikla. Visos problemos, atsiradusios taikant šią nuostatą, turėtų būti sprendžiamos vadovaujantis nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) taikoma praktika;</p>	<p>Vyriausybės / socialiniai partneriai gali nustatyti bendruosius kriterijus (pateikti skliausteliuose pavyzdžiai iš patikslintos susitarimo versijos buvo pašalinti), kuriais tam tikromis aplinkybėmis gali būti grindžiamas darbdavio įvykdytas darbuotojo teisės į vaiko priežiūros atostogas atidėjimas. Darbdavys visais konkrečiais atvejais turi pasitarti su susijusiais darbuotojais ir (arba) jų atstovais ir pagrįsti visus prašymus atidėti šias atostogas. Kaip ir kitais atvejais, privaloma įvykdyti minimalius susitarimo reikalavimus, o pats atidėjimo laikotarpis turi būti racionalus ir netapti teisės praradimo priežastimi.</p> <p>Šios sąlygos tekstas išliko daugiausia nepakeistas, lyginant su 1995 m. susitarimo pradine formuluote, išskyrus „pateisinamas, įmonės veiklai svarbias priežastis“ iliustruojančių kai kurių konkrečių pavyzdžių pašalinimą. Tuometinėje 1995 m. susitarimo 2(e) pastraipoje buvo pateiktos aiškios nuorodos į situacijas, kai, pvz., darbas yra sezoninis, kai per įspėjimo laikotarpį nerandama, kas darbuotoją pakeis, kai didžioji dalis darbo jėgos tuo pačiu tenka vaiko priežiūros atostogoms ar kai tam tikros pareigos yra strategiškai svarbios. Buvo manoma, kad šie pavyzdžiai šiek tiek „apkrauna“ tekstą, tačiau, nepaisant jų pašalinimo, jie išlieka tinkamais tokių</p>

	„pateisinamų priežasčių“ pavyzdžiais.
d) papildant c punktą, leisti sudaryti specialius susitarimus, kuriais atsižvelgiama į mažųjų įmonių veiklos ir organizacinius poreikius.	<p>Lyginant su 1995 m. teksto versija, nebuvo padaryta jokių pakeitimų.</p> <p>Šia sąlyga leidžiami „specialūs susitarimai“, padedantys darbdaviams ir darbuotojams įgyvendinti teisę į vaiko priežiūros atostogas mažosiose įmonėse, kuriose pasinaudoti teisėmis ir stebėti jų suteikimą visada yra sudėtingiau. Iš vėlgi tokie susitarimai turi atitikti minimalius reikalavimus.</p> <p>Vis dėlto, kaip jau minėta 23-ioje konstatuojamoje dalyje, numatančioje specialius susitarimus mažosiose ir vidutinėse įmonėse, tai nereiškia, kad nesama prievolės užtikrinti MVĮ darbuotojų teisės į vaiko priežiūros atostogas.</p>
2. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai nustato laikotarpius, prieš kuriuos darbuotojas privalo darbdaviui pranešti apie savo ketinimą pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas, nurodydamas atostogų pradžią ir pabaigą. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, nustatydami tokių laikotarpių trukmę, atsižvelgia į darbuotojų ir darbdavių interesus.	<p>Tai sudaro vyriausybėms / socialiniams partneriams galimybę tartis dėl įspėjimo laikotarpių. Įspėjimo laikotarpiai neturėtų atbaidyti nuo sprendimo eiti vaiko priežiūros atostogų (nepaisant jų naudojimo būdo, t. y. visą ar ne visą darbo dieną) ir turėtų būti racionalūs.</p> <p>Skirtingai nuo pradinės 1995 m. versijos tuometinės 3(d) pastraipos, šioje sąlygoje dabar taip pat minima, kad, nustatant tokių laikotarpių trukmę, reikia atsižvelgti į darbuotojų ir darbdavių interesus.</p>
3. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai turėtų įvertinti poreikį suderinti galimybės eiti vaiko priežiūros atostogų suteikimo sąlygas ir taikymo tvarką su tėvų, auginančių neįgalius ar lėtinėmis ligomis sergančius vaikus, poreikiais.	Šia nauja sąlyga leidžiama vyriausybėms / socialiniams partneriams numatyti konkrečias vaiko priežiūros atostogų sąlygas tėvams, auginantiems neįgalius ar lėtinėmis ligomis sergančius vaikus. Tai gali būti ilgesnės trukmės atostogos, aukštesnė vaiko amžiaus riba ir pan.



#### 4 straipsnis. Įvaikinimas

Susitarimo tekstas	Aiškinimas / komentaras
<p>1. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai įvertina papildomų priemonių, kuriomis būtų atsižvelgta į specialius tėvų poreikius, poreikį.</p>	<p>Ši sąlyga – tai reformuluota ankstesnė 1995 m. susitarimo 3(c) pastraipa. Ja aiškiai nurodoma, kad teisė į vaiko priežiūros atostogas yra taikoma ir įvaikintiems vaikams ir kad vyriausybės ir (arba) socialiniai partneriai turi įvertinti, ar reikia nustatyti papildomas priemones (lyginant su „įprastais“ vaiko priežiūros atostogų susitarimais), kuriomis būtų atsižvelgiama į specialius tėvų poreikius (t.y. ilgesnė įvaikinimo atostogų trukmė, išmokų mokėjimo laikotarpis ir pan.).</p>

## 5 straipsnis. Darbo teisės ir draudimas diskriminuoti

Susitarimo tekstas	Aiškinimas / komentaras
	Šis naujas 5 straipsnis yra daugiausia grįstas įvairiomis ankstesnio 1995 m. susitarimo 2 straipsnio dalimis. Buvo įtrauktas naujas sakinys, susijęs su pajamų svarba, sprendžiant ar imti vaiko priežiūros atostogas.
1. Pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą pačią darbo vietą arba, jeigu tai neįmanoma, į lygiavertę ar panašią darbo vietą, atitinkančią jų darbo sutartį ar darbo santykius.	Paprastai darbuotojai turėtų grįžti į tą pačią darbo vietą. Darbuotojai, imantys atostogas ne visai darbo dienai ar kitu būdu, išskyrus visai darbo dienai, žinoma, turėtų toliau dirbti savo darbą.
2. Vaiko priežiūros atostogų pirmą dieną darbuotojo įgytos arba įgyjamos teisės išlieka tokios pačios iki pat vaiko priežiūros atostogų pabaigos. Pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms taikomos šios teisės, įskaitant visus pakeitimus, kurie numatyti pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką.	Visą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį darbuotojai išlaiko visas turimas teises ir įgyja visas teises, kurias šiuo laikotarpiu įgyja kiti darbuotojai. Ši sąlyga galioja, nepaisant atostogų naudojimo būdo (pvz., visą ar ne visą darbo dieną).
3. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai nustato darbo sutarties ar darbo santykių statusą vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu.	Šio punkto aiškinti taip, kad leistų darbdaviams susilpninti dviejų šalių sutartinius susitarimus, negalima. Darbo sutartyje arba darbo santykiuose pertraukos būti neturi.
4. Siekdami užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis savo teise į vaiko priežiūros atostogas, valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai imasi būtinų priemonių, kad apsaugotų darbuotojus nuo mažiau palankaus požiūrio ar atleidimo iš darbo dėl priešasčių, susijusių su prašymu suteikti vaiko priežiūros atostogas ar jų paėmimu, pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką.	Šia pastraipa darbuotojai apsaugomi nuo atleidimo. Tai teisė, kuri privalo būti užtikrinta arba teisės aktais, arba kolektyvinėmis sutartimis, galiojančiomis visiems darbuotojams.  Lyginant su ankstesne 1995 m. susitarimo 2(6) pastraipa, ši pastraipa buvo labai sugriežtinta. Ji numato apsaugą ne tik nuo atleidimo iš darbo, bet ir nuo „mažiau palankaus požiūrio“ į darbuotojus, prašančius ar einančius vaiko priežiūros atostogų.

<p>5. Visus su šiuo susitarimu susijusius socialinės apsaugos klausimus svarsto ir sprendžia valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, vadovaudamiesi nacionaline teise ir (arba) kolektyvinėmis sutartimis, atsižvelgdami į tai, koks svarbus teisių į socialinę apsaugą taikant įvairias, visų pirma sveikatos apsaugos sistemas, tęstinumas.</p>	<p>Vyriausybės turėtų numatyti teisių į socialinę apsaugą tęstinumą (ypač ligos pašalpy atžvilgiu) vaiko priežiūros atostogų metu. Ši pastraipa turėtų būti siejama su 18 ir 19 konstatuojamosiomis dalimis apie „bendrus pastebėjimus“ ir naudojama, griežtinant reikalavimą, kad vyriausybės užtikrintų prideramas pajamas (išmokas) darbuotojams, esantiems vaiko priežiūros atostogose.</p>
<p>Visus su šiuo susitarimu susijusius klausimus dėl pajamų svarsto ir sprendžia valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, vadovaudamiesi nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) taikoma praktika, atsižvelgdami į, be kitų veiksnių, pajamų svarbą nusprendžiant eiti vaiko priežiūros atostogų.</p>	<p>Šia nauja sąlyga pripažįstama, be kitų veiksnių, pajamų reikšmė, sprendžiant, ar eiti vaiko priežiūros atostogų, ir raginama svarstyti ir spręsti šį reikalą nacionaliniu lygmeniu.</p>

## 6 straipsnis. Grįžimas į darbą

Susitarimo tekstas	Aiškinimas / komentaras
<p>1. Siekdami propaguoti geresnį derinimą, valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai imasi visų priemonių, būtinų užtikrinti, kad iš vaiko priežiūros atostogų grįžę darbuotojai galėtų prašyti pakeisti darbo valandas ir (arba) pobūdį tam tikrą laikotarpį. Darbdaviai svarsto tokius prašymus ir į juos atsako, atsižvelgdami į savo ir darbuotojų poreikius.</p> <p>Šios dalies įgyvendinimo būdai nustatomi pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką.</p>	<p>Šia nauja sąlyga įvedama galimybė iš vaiko priežiūros atostogų grįžusiems darbuotojams tartis dėl lanksčios darbo tvarkos, aptariamą reintegracijos priemonių taikymas ir santykių su darbovieta palaikymas vaiko priežiūros atostogų metu.</p>
<p>2. Siekiant sudaryti palankesnes sąlygas po vaiko priežiūros atostogų grįžti į darbą, darbuotojai ir darbdaviai skatinami palaikyti ryšį atostogų laikotarpiu, taip pat jie gali susitarti dėl bet kokių tinkamų reintegracijos priemonių, dėl kurių susitartų atitinkamos šalys, atsižvelgdamos į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką.</p>	<p>Tačiau, kaip jau minėta 22-oje konstatuojamoje dalyje, svarbu pabrėžti, kad šiame paragrafe kalbama apie grįžimo į darbą po vaiko priežiūros atostogų palengvinimą ir apie visų tinkamų susitarimų dėl reintegracijos priemonių parengimą. Taigi raginimas palaikyti santykius jokiais būdais negali būti suprantamas, kaip leidžiantis darbdaviui palaikyti ryšius tam, kad darytų spaudimą darbuotojui imti trumpesnes atostogas arba atidėti jų dalį ar atlikti kokius nors darbus atostogų metu ir pan.</p>

## 7 straipsnis. Nebuvimas darbe dėl force majeure priežasčių

Susitarimo tekstas	Aiškinimas / komentaras
<p>7 straipsnis yra nepakeistas ankstesnis 1995 m. susitarimo 3 straipsnis.</p>	
<p>1. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai imasi reikalingų priemonių, kad darbuotojams būtų suteikta teisė pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką nebūti darbe dėl force majeure, kai tai susiję su svarbiomis šeimyninėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojui būtina betarpiškai ten būti.</p>	<p>Susitarimu numatoma, kad vyriausybės / socialiniai partneriai turi nustatyti teisę nebūti darbe dėl force majeure, kai tai susiję su svarbiomis šeimyninėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju (nebūtinai vaikų, gali būti ir sutuoktinio arba pagyvenusio išlaikomo šeimos nario liga ar nelaimingas atsitikimas), kai darbuotojui būtina betarpiškai dalyvauti. Skirtingai nei sąlyga dėl vaiko priežiūros atostogų, susitarimas nenustato šios teisės Europos lygmeniu. Nacionaliniu lygmeniu nuoseklų šios teisės įgyvendinimą reikės kuruoti profesinėms sąjungoms.</p>
<p>2. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai gali nustatyti konkrečias tokios teisės suteikimo sąlygas ir išsamias 7 straipsnio 1 dalies taikymo taisykles, taip pat šią teisę atitinkamai apriboti nustatant galimybę ja pasinaudoti tam tikrą kartą per metus ir (arba) tam tikrą laiką kiekvienu atveju.</p>	<p>Šios teisės suteikimo sąlygas ir taikymo taisykles gali nustatyti vyriausybės / socialiniai partneriai, o nebuvimui darbe galima nustatyti ribotą skaičių dienų per metus arba konkrečiu atveju. Kaip ir vaiko priežiūros atostogų atveju, darbuotojams, turintiems teisę neatidėliotinai nebūti darbe, ši teisė negali būti suteikiama tik iš dalies.</p>

## 8 straipsnis. Baigiamosios nuostatos

Susitarimo tekstas	Aiškinimas / komentaras
	8 straipsnis yra nepakeistas ankstesnis 1995 m. susitarimo 4 straipsnis.
1. Valstybės narės gali taikyti arba nustatyti palankesnes nuostatas nei tos, kurios išdėstytos šiame susitarime.	Šiuo punktu valstybėms narėms primenama, kad jos gali nustatyti geresnes sąlygas, nei minimalūs reikalavimai, pateikiami šiame susitarime. Tai taip pat atitinka Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio nuostatas.
2. Šio susitarimo nuostatų įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti bendrą pagal šį susitarimą darbuotojams suteiktos apsaugos lygį. Tai nepažeidžia valstybių narių ir (arba) socialinių partnerių, atsižvelgiant į besikeičiančias aplinkybes, teisės priimti kitokias įstatymų, reguliavimo ar sutartines nuostatas (įskaitant nuostatą dėl teisės neperdavimo), kol yra laikomasi šiame susitarime nustatytų būtiniausių reikalavimų.	Šia vadinamąja „nukrypimo neleistinumo“ pastraipa užtikrinama, kad nei direktyvos perkėlimas, nei jos taikymas negali tapti teisėtu pagrindu mažinti bendrą darbuotojams suteiktos apsaugos lygį. Kitaip tariant, valstybės narės ir darbdaviai negali naudoti direktyvos perkėlimo arba taikymo kaip preteksto mažinti darbuotojams iki direktyvos perkėlimo priklausiusį apsaugos lygį.
3. Šiuo susitarimu nepažeidžiama socialinių partnerių teisė atitinkamu lygiu, įskaitant Europos lygmenį, sudaryti susitarimus, kuriais būtų pritaikytos ir (arba) papildytos šio susitarimo nuostatos, siekiant atsižvelgti į ypatingas aplinkybes.	Visų lygmenų socialiniai partneriai turi teisę sudaryti susitarimus, pritaikydami ir (arba) papildydami šį susitarimą, kad atsižvelgtų į konkrečius socialinių partnerių poreikius. Tačiau tokiais veiksmais neleidžiama susitarti dėl pakeitimų, kurie sukeltų abejones dėl lygybės principų, numatytų Europos darbuotojų susitarime.
4. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini šiam Tarybos sprendimui įgyvendinti per dvejus metus nuo jo priėmimo, arba užtikrina, kad iki šio termino pabaigos socialiniai partneriai susitarimu patvirtintų būtinas priemones. Jei būtina atsižvelgti į tam tikrus sunkumus ar įgyvendinimą kolektyvine sutartimi, valstybėms narėms gali būti suteiktas ne ilgesnis kaip vienerių metų papildomas laikotarpis, kad jos įgyvendintų šį sprendimą.	Valstybėms narėms nustatomas dvejų metų laikotarpis įgyvendinti direktyvos nuostatas arba pasirūpinti, kad tai susitarimo būdu įgyvendintų socialiniai partneriai. Jei esama kokių sunkumų arba jei standartus reikia priimti kolektyvine sutartimi, valstybėms narėms gali būti suteikti ne daugiau kaip vieneri papildomi metai (tačiau visus vėlavimus reikės pagrįsti Europos Komisijai).
5. Ginčai ir skundai, atsiradę taikant šį susitarimą, sprendžiami vadovaujantis nacionaliniais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) taikoma praktika.	
6. Nepažeisdama atitinkamų Komisijos, nacionalinių teismų ir Europos	

Teisingumo Teismo funkcijų, Komisija visus su šio susitarimo aiškinimu Europos lygiu susijusius klausimus visų pirma turėtų perduoti Pasirašančiosioms Šalims, kurios pateiks nuomonę.	
7. Pasirašančiosios Šalys peržiūri, kaip susitarimas taikomas praėjus penkeriems metams nuo Tarybos sprendimo priėmimo dienos, jeigu to prašo viena iš šio susitarimo Šalių.	
Priimta Briuselyje 2009 m. birželio 18 d.	

## **Priedai**

<b>1 priedas: Europos Sąjungos Teisingumo Teismo precedentinė teisė, susijusi su Vaiko priežiūros atostogų direktyva</b>	
<b>32</b>	
<b>2 priedas: Europos šalių vaiko priežiūros atostogų sistemų faktai ir skaičiai</b>	<b>35</b>
<b>3 priedas: Platesnis kontekstas: kitokių atostogų formų Europos šalyse faktai ir skaičiai</b>	<b>36</b>
<b>(motinystės ir tėvystės atostogos, įvaikinimo atostogos, šeimos narių priežiūros atostogos, darbo tvarkos susitarimai ir pan.)</b>	
<b>4 priedas: Įgyvendinimo kontrolinis sąrašas</b>	<b>42</b>
<b>5 priedas: Literatūros šaltiniai ir nuorodos tolesniam skaitymui</b>	<b>43</b>



## 1 priedas: Europos Sąjungos Teisingumo Teismo precedentinė teisė, susijusi su Vaiko priežiūros atostogų direktyva

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (ESTT, anksčiau vadinto Europos Teisingumo Teismu, ETT) precedentinė teisė daugiausia susijusi su 1995 m. bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų 2 straipsnio aiškinimu. Todėl, norint atsižvelgti į šią precedentinę teisę, reikėtų ją vertinti, turint galvoje paskesnius pakeitimus, atliktus patikslintame 2010 m. bendrajame susitarime.

Visą ESTT precedentinę teisę, taip pat ir toliau aprašomas bylas, galima rasti adresu: <http://curia.europa.eu/>

- Zoi Chatzi vs. Ipourgos Ikonomikon

2010 m. rugsėjo 16 d. nutartyje vadinamojoje graikų „Chatzi byloje“ ESTT teigia, kad 1995 m. gruodžio 14 d. pasirašyto bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų **2.1 punktas** negali būti suprantamas, kaip suteikiantis asmeninę teisę į vaiko priežiūros atostogas. Taip pat negalima suprasti, kad pagal jį gimus dvynukams privaloma suteikti teisę į tiek vaiko priežiūros atostogų laikotarpių, kiek vaikų gimė. Vis dėlto, atsižvelgiant į lygių galimybių principą, ši sąlyga įpareigoja nacionalinius įstatymų leidėjus nustatyti vaiko priežiūros atostogų tvarką, kuri pagal susijusių valstybių narių padėtį užtikrintų, kad dvynukų tėvams suteikiamos galimybės tenkinti savo šeimos konkrečius poreikius. Todėl nacionaliniai teismai privalo nustatyti, ar nacionalinės taisyklės atitinka šį reikalavimą ir prireikus aiškinti šias nacionalines taisykles kiek įmanoma labiau pagal Europos Sąjungos teisę (Zoi Chatzi vs. Ipourgos Ikonomikon - Byla C-149/10).[http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=96%2F34%2FEC&lang=en&num=79898977C19100149&doc=T&ouvert=T&seance=ARR\\_COMM-1](http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=96%2F34%2FEC&lang=en&num=79898977C19100149&doc=T&ouvert=T&seance=ARR_COMM-1)

- Christel Meerts vs. Proost NV

Belgijos „Meerts byloje“ ESTT nutarė, kad 1995 m. Bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų tikslai rodo, jog koncepcija „įgytos ar įgyjamos teisės“, kaip numatyta bendrojo susitarimo **2.6 punkte**, apima visas teises ir išmokas tiek grynaisiais, tiek natūra, tiesiogiai ar netiesiogiai gaunamas iš darbo santykių, kurių darbuotojas turi teisę reikalauti iš darbdavio nuo vaiko priežiūros atostogų pradžios datos. Tokios teisės ir išmokos apima visas teises ir išmokas, susijusias su darbo sąlygomis, kaip kad visą darbo dieną dirbančio darbuotojo, esančio pusės darbo dienos vaiko priežiūros atostogose, teisę į įspėjimo apie atleidimą laikotarpį, kai darbdavys vienašališkai nutraukia neterminuotą darbo sutartį. Šio įspėjimo laikotarpio trukmė priklauso nuo darbuotojo tarnybos toje įmonėje stažo, o jo paskirtis – palengvinti naujo darbo paiešką.

**Vadovaujantis Meerts byla**, tokiais atvejais, kai darbdavys nutraukia visą darbo dieną dirbančio darbuotojo neterminuotą darbo sutartį be neatidėliotinos priežasties arba pažeisdamas įstatymais numatytą įspėjimo apie atleidimą laikotarpį, kai darbuotojas yra pusės darbo dienos vaiko priežiūros atostogose, bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų **2.6 ir 2.7 punktai** taip pat neleidžia apskaičiuoti darbuotojui mokamos kompensacijos pagal sumažintą darbo užmokestį, mokamą atleidimo metu (t. y. už ne visą darbo dieną).

Šiuo atžvilgiu, nors bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų **2.7 punktas** nurodo valstybėms narėms ir (arba) vadovybėms ir darbuotojams nustatyti darbo sutarties arba darbinių santykių statusą vaiko priežiūros atostogų metu, tarp to apimtį, kuria darbuotojas turi teisę tuo laikotarpiu toliau įgyti teises darbdavio atžvilgiu, remiantis bendrojo susitarimo tikslu ir struktūra, reikia suprasti, kad šis nurodymas neapriboja 2.6 punkto sąlygos, kuria teigiama, kad „vaiko priežiūros atostogų metu ir joms prasidėjus darbuotojo įgytos teisės išlieka

nepakitusios iki pat vaiko priežiūros atostogų pabaigos“. Šiai teisių ir privilegijų visumai grėstų pavojus, jei visą darbo dieną dirbantis darbuotojas per ne visos darbo dienos vaiko priežiūros atostogas būtų atleistas, nepaisant įstatymais numatyto įspėjimo laikotarpio, ir prarastų teisę į jam priklausančią kompensaciją už atleidimą iš darbo, kuri skaičiuojama pagal darbo užmokestį, numatytą darbo sutartyje (Byla C-116/08 Christel Meerts vs. „Proost NV“, 2009 m. spalio 22 d.).

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols vs. Tyrolio provincija

Bendrojo susitarimo **2.6 punkto** atžvilgiu ESTT taip pat yra nustačiusi, kad šis punktas nesuteikia teisės tokiai nacionalinei nuostatai, kokia buvo įtraukta į Tyrolio provincijos Dirbančiųjų pagal sutartis valstybės tarnautojų įstatymą. Pagal šią nuostatą darbuotojai, pasinaudoję savo teise eiti dvejų metų vaiko priežiūros atostogų, po šių atostogų praranda savo teisę į apmokamas metines atostogas, susikaupusias per metus prieš vaiko gimimą (Byla C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols vs. Tyrolio provincija, 2010 m. balandžio 22 d.).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho vs. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ir kt.

Ispanijos byloje C-537/07, Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho vs. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ir kt., ESTT pateikė svarbų argumentą, kad bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų **2.6 punktas** turi tiesioginį poveikį ir juo gali remtis asmenys, stoję prieš nacionalinius teismus. Ši nuostata įtvirtina įpareigojimą vaiko priežiūros atostogų metu ir joms prasidėjus išlaikyti darbuotojo įgytas teises nepakitusias iki pat vaiko priežiūros atostogų pabaigos, su visais pakeitimais, įvestais per tą laikotarpį. Tad šia nuostata, kurios paskirtis padėti darbuotojams, nusprendusiems eiti vaiko priežiūros atostogų, išvengti neigiamų jų teisių pokyčių, plačiai ir aiškiai tiek nacionalinės valdžios institucijos, tiek darbdaviai įpareigojami pripažinti jau įgytas ir vaiko priežiūros atostogų pradžioje įgyjamas darbuotojų teises bei užtikrinti, kad po šių atostogų darbuotojai galėtų toliau įgyti teises taip tarsi atostogų ir nebuvo. Taigi šios nuostatos turinys yra pakankamai tikslus, kad asmenims ja būtų galima remtis teismuose, o teismams šią nuostatą taikyti.

Be to, bendrojo susitarimo **2.6 ir 2.8 punktai** neleidžia, skaičiuojant darbuotojo nuolatinę invalidumo pensiją, atsižvelgti į faktą, kad darbuotojas buvo ne visos darbo dienos atostogose, kurių metu jo įmokos ir kaupiamos pensijos įnašai buvo proporcingi tuo metu gaunamam darbuotojo darbo užmokesčiui.

Viena vertus, bendrojo susitarimo **2.6 punktas** nereguliuoja su darbo santykiais vaiko priežiūros atostogų metu susijusių teisių ir įsipareigojimų, bet nurodo nacionaliniais teisės aktais ir kolektyvinėmis sutartimis nustatyti tvarką, reguliuojančią sutartinius arba darbinius santykius, tarp to ir apimtį, kuria darbuotojas vaiko priežiūros atostogų metu toliau įgyja teises savo darbdavio atžvilgiu, o taip pat pagal darbo socialinio draudimo sistemas. Kita vertus, bendrojo susitarimo **2.8 punkte** minimos socialinio draudimo išmokos per darbuotojo vaiko priežiūros atostogas, tačiau valstybės narės šiuo atžvilgiu nėra konkrečiai įpareigojamos. Todėl šiomis nuostatomis valstybės narės nėra įpareigojamos suteikti darbuotojams garantiją, kad ne visos darbo dienos vaiko priežiūros atostogų metu jie ir toliau įgys teisę į tokio pat dydžio būsimas socialinio draudimo išmokas, kokios jos būtų buvusios, jei jie būtų toliau dirbę visą darbo dieną.

Kalbant apie bendrojo susitarimo **2.8 punktą**, jis niekuo neįpareigoja valstybių narių, išskyrus nagrinėti ir spręsti socialinio draudimo klausimus, susijusius su bendrojo susitarimu, pagal nacionalinius teisės aktus. Konkrečiai šis punktas neįpareigoja jų užtikrinti socialinio draudimo išmokų mokėjimo darbuotojams per jų vaiko priežiūros atostogas.

Šiuo metu (2011 m. kovą) laukiama vienos Ispanijos bylos nagrinėjimo, kuriame ESTT spręs tokius su bendruoju susitarimu susijusius jam pateiktus klausimus:

1. Ar 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB I priedo **2.6 punktas** turi būti traktuojamas, kaip reiškiantis, kad įgyjamų teisių paisymas taikomas ir pensijai iki gyvos galvos dėl asmens visiškos, ilgalaikės negalios atlikti savo įprastinį darbą, kuri atsirado per metų trukmės vaiko priežiūros atostogas, organizuotas trumpinant darbo valandas ir mažinant užmokestį, dėl profesinės ligos, įgytos atliekant savo darbą, kuriam buvo pasamdyta įmonės, suteikusios vaiko priežiūros atostogas, ir pasireiškusios per vaiko priežiūros atostogas, atsižvelgiant į tai, kad socialiniu draudimu draudžiamos šios išmokos, perimant darbdavio įsipareigojimus, dėl susijusio privalomojo draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbo vietoje ir profesinių ligų?
2. Jei atsakymas į ankstesnį klausimą yra teigiamas, ar galima šią nuostatą suprasti, kaip reiškiančią, kad jos teikiamą apsaugos garantiją pažeidžia šalies įstatymo nuostata, kuri nustato, kad, apskaičiuojant pensijos dėl visiško invalidumo, atsiradusio dėl profesinės ligos, išmokos dydį, imamas konkrečiam darbuotojui mokėtas darbo užmokestis ir iš jo realiai išskaičiuotos įmokos per 12 mėnesių prieš draudiminį įvykį, kai didžiąją dalį to laikotarpio darbuotoja buvo vaiko priežiūros atostogose ir dirbo ne visas darbo valandas, gavo mažesnį užmokestį ir mokėjo mažesnes socialinio draudimo įmokas, ir nenumato jokio korekcinio veiksnio, leidžiančio užtikrinti, kad šios Bendrijos teisės nuostatos tikslas būtų pasiektas?
3. Bet koku atveju nepriklausomai nuo atsakymų į ankstesnius klausimus turinio, ar direktyvos I priedo **2.8 ir 4.2 punktai** turi būti suprantami, kaip reiškiantys, kad juose nurodyti įpareigojimai ir priemonės prieštarauja aprašytos apskaičiavimo tvarkos taikymui?

(Byla C-452/08 - Emilia Flores Fanega vs. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) ir Bolumburu S.A.)

## 2 priedas: Europos šalių vaiko priežiūros atostogų sistemų faktai ir skaičiai

### 1 lentelė. Tam tikrų Europos šalių vaiko priežiūros atostogų išmokos

<b>Jokių išmokų</b>	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
<b>Fiksuoto dydžio išmoka</b>	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
<b>Darbo užmokesčiui proporcinga išmoka</b>	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

(Šaltinis: Maron, Leila, Danièle Meulders ir Síle O'Dorchai (2008) „Vaiko priežiūros atostogos Belgijoje“ („Parental leave in Belgium“), „Brussels Economic Review“ / „Cahiers Economiques de Bruxelles“, 51 tomas, Nr. 2/3, vasara–ruduo).

### 2 lentelė. Tam tikrų Europos šalių vaiko priežiūros atostogų naudojimas

<b>Šalis</b>	<b>Atostogų naudojimo lygis</b>
<b>CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI</b>	Išeina ypač daug moterų, bet mažiau kaip 10 % galinčių tai padaryti vyrų (išskyrus Švediją)
<b>ES, FR, NL</b>	Išeina gana daug moterų (1/3–2/3 turinčių teisę moterų), labai mažai vyrų (išskyrus Olandiją) (daugiau kaip 10 %, dažnai ne visai darbo dienai)

(Šaltinis: „PowerPoint“ pristatymas, D. Foden („Eurofound“) per ETUC konferenciją „Bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų patikslinimas: iššūkių sprendimas“ („Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges“), 2011 m. vasario 16–17 d., Briuselis. Taip pat ETUC Moterų komiteto pateikta medžiaga).

**3 priedas: Platesnis kontekstas: kitokių atostogų formų Europos šalyse faktai ir skaičiai (motinystės ir tėvystės atostogos, įvaikinimo atostogos, šeimos narių priežiūros atostogos, darbo tvarkos susitarimai ir pan.)**

**1 lentelė. Tam tikrų Europos šalių motinystės atostogų apžvalga**

Trukmė	Šalis
18 savaičių ir daugiau	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
14–18 savaičių	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 savaičių	DE, MT

(Šaltinis: „PowerPoint“ pristatymas, D. Foden („Eurofound“) per ETUC konferenciją „Bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų patikslinimas: iššūkių sprendimas“ („Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges“), 2011 m. vasario 16–17 d., Briuselis. Taip pat ETUC Moterų komiteto pateikta medžiaga).

**2 lentelė. Tam tikrų Europos šalių motinystės atostogų apmokėjimas**

Išmokos dydis	Šalis
100 % vidutinio arba bazinio darbo užmokesčio	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
70–99 %	BG, HU, IE, IT, RO, SE
Iki 70 %	CZ, SK

(Šaltinis: „PowerPoint“ pristatymas, D. Foden („Eurofound“) per ETUC konferenciją „Bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų patikslinimas: iššūkių sprendimas“ („Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges“), 2011 m. vasario 16–17 d., Briuselis. Taip pat ETUC Moterų komiteto pateikta medžiaga).

**3 lentelė. Tam tikrų Europos šalių teisės į apmokamas tėvystės atostogas apžvalga**

Teisė į mokamas tėvystės atostogas neegzistuoja	AT, CZ, CY, DE, IE, IT, SK
1–5 dienos	EL, HU, MT, LU, NL, PL, RO
6–10 dienų	BE, DK, EE, LV, PT, UK
Daugiau kaip 10 dienų	BG, ES, FI, FR, LT, SE, SI

(Šaltinis: „PowerPoint“ pristatymas, D. Foden („Eurofound“) per ETUC konferenciją „Bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų patikslinimas: iššūkių sprendimas“ („Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges“), 2011 m. vasario 16–17 d., Briuselis. Taip pat ETUC Moterų komiteto pateikta medžiaga).

#### 4 lentelė. Tam tikrų Europos šalių teisės, susijusios su atostogomis

	Motinstės atostogos	Tėvystės atostogos	Vaiko priežiūros atostogos	Vaiko ligos atostogos
Austrija	☛☛☛	⊖	☛☛ Š	☛☛☛ 10☛
Belgija	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ A	☛
Kroatija	☛☛☛ PR	⊖	☛☛☛ A+PR	☛☛☛ 20–40☛
Čekijos Respublika	☛☛☛ PR	⊖	☛☛☛ *išN A	☛☛☛ 9>
Danija	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛☛☛ Š	☛
Estija	☛☛☛	☛	☛☛ *Š	☛☛☛☛ 4>
Suomija	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ Š	⊖ išN
Prancūzija	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ *išN A	☛☛☛
Vokietija	☛☛☛	⊖	☛☛☛☛(*) Š	☛☛☛☛ 25☛
Graikija				
a. Privatus sektorius	☛☛	☛☛☛	☛☛ A	☛☛
b. Viešasis sektorius	☛☛☛	☛	☛☛ A	⊖
Vengrija	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ *Š	☛☛☛☛ 14-neribotai
Islandija	⊖ išN	⊖ FN	☛☛☛☛ Š ir A	⊖
Airija	☛☛	⊖	☛☛ A	☛☛☛☛ 3☛
Italija	☛☛☛ PR	⊖	☛☛ A	☛
Liuksemburgas	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ A	☛☛☛☛ 2
Nyderlandai	☛☛☛☛	☛☛☛	☛☛ A	☛☛☛☛ 10☛
Norvegija	⊖ išN	☛	☛☛☛☛ Š ir A	☛☛☛☛ 10-15
Lenkija	☛☛☛ PR	☛☛☛	☛☛ Š	☛☛☛☛ 14☛
Portugalija	☛☛☛ PR	☛☛☛	☛☛ A	☛☛☛☛ 15–30Š☛
Slovėnija	☛☛☛	☛☛	☛☛☛☛ Š	☛☛☛☛ 7–15>☛
Ispanija	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛ A	☛☛☛☛ 2–4☛
Švedija	⊖ išN	☛☛☛	☛☛☛☛ Š ir A	☛☛☛☛ 120Š
Jungtinė Karalystė	☛☛	☛☛	☛☛ A	☛

(Šaltinis: adaptuota lentelės versija iš Moss, P. (2010) „2010 m. tarptautinė atostogų politikos ir susijusių tyrimų apžvalga“ (International Review of Leave Policies and Related Research 2010), „Employment Relations Research Series“ Nr. 115, 2010 m. rugsėjis, Londonas: Verslo, naujovių ir įgūdžių skyrius, p. 36–37. Skelbiama LP&R tinklalapyje adresu: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/annual\\_reviews/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/). Taip pat ETUC Moterų komiteto pateikta medžiaga.)

#### 4 lentelės paaiškinimai:

### **Motinytės, tėvystės, vaiko priežiūros atostogų ir vaiko ligos atostogų stulpeliai:**

- ⊖ – jokių įstatymais numatytų atostogų. Motinytės atostogų atvejais tai šalys, kuriose moterims nesuteikiamos papildomos nėštumo ir gimdymo atostogos.
- ◆ – įstatymais numatytos, bet neapmokamos atostogos. Taip pat ir ES valstybės narės, kurioms galioja *force majeure* priemonė pagal Vaiko priežiūros atostogų direktyvą.
- ◆◆ – įstatymais numatytos atostogos, už kurias mokama, bet tik *arba* fiksuoto dydžio išmokos, *arba* nuo darbo užmokesčio priklausančios išmokos, nesiekiančios 66 % pajamų, *arba* šios atostogos suteikiamos ne visiems, *arba* apmokamos ne visą atostogų laikotarpį.
- ◆◆◆ – įstatymais numatytos atostogos, apmokamos daugiau kaip 66 % pajamų visą arba dalį trukmės visiems tėvams. Kai egzistuoja išmokų „lubos“, antras arba trečias simbolis yra skliausteliuose, pvz., ◆◆(◆).

### **Motinytės atostogų stulpelis:**

PR=dalis motinytės atostogų gali būti perduotos tėčiui.

### **Vaiko priežiūros atostogų stulpelis:**

\* pažymi, kad išmoka mokama visiems tėvams, turintiems mažą vaiką, nepaisant to, ar jie ima atostogas.

Š=šeimai suteikiama teisė

A=asmeninė teisė;

Š ir A=tam tikros trukmės šeimos atostogos ir tam tikros trukmės asmeninės atostogos.

### **Vaiko ligos atostogų stulpelis:**

Skaičius rodo, kiek dienų per metus apmokamos šios atostogos vienam darbuotojui (jei prirašyta Š, tada kiek dienų skiriama vienai šeimai);

du skaičiai (pvz., **15–30**) rodo, kad atostogų trukmė priklauso nuo vaikų amžiaus arba skaičiaus; jei po skaičiaus yra simbolis >, tai rodo ilgiausią leistiną atostogų trukmę per vieną ligos laikotarpį, tačiau ligai kartojantis suteikiamos papildomos atostogos.

Jei po skaičiaus yra simbolis ◆ vadinasi, suteikiamos papildomos atostogos, susijusios ne vien su tokiais šeimos nariais, kaip vaikai, ir (arba) ne vien dėl rimtos ligos.

### **Išnašos konkrečiai šaliai (išN):**

- **Čekijos Respublika:** Vaiko priežiūros atostogas galima imti tol, kol vaikui sukanka treji metai, tačiau išmoka mokama iki vaikui sueina ketveri metai. Tėvai gali pasiimti iki devynių dienų trukmės atostogas vieno vaiko slaugymui ligos atveju, tačiau gali imti šias atostogas tiek kartų, kiek reikia.
- **Suomija:** Visos gimdymo atostogos apima menkai apmokamas vaiko priežiūros („priežiūros namuose“) atostogas. Visi darbuotojai turi teisę eiti vaiko slaugymo atostogų ligos atveju. Šių atostogų trukmė ir apmokėjimas nustatyti kolektyvinėse sutartyse.
- **Prancūzija:** Tik vieną vaiką turintiems tėvams suteikiamos šešių mėnesių vaiko priežiūros atostogos, pradedamos skaičiuoti po motinytės atostogų.
- **Vokietija:** Vaiko priežiūros atostogos apmokamos iki 28 mėnesių; likęs laikotarpis iki trejų metų neapmokamas.
- **Graikija:** a = privataus sektoriaus darbuotojai; b = viešojo sektoriaus darbuotojai. Abiejų sektorių darbuotojos moterys gali derinti sutrumpintos darbo dienos atostogas arba atostogas visą darbo dieną iki 3¼ mėnesio privačiame sektoriuje ir 9 mėnesių viešajame sektoriuje. Ši papildomų atostogų galimybė neatspindėta visoje gimdymo atostogų trukmėje, parodytoje lentelėje, nes joje pavaizduotos atostogos, priklausančios dviejų asmenų, dirbančių tame pačiame sektoriuje, šeimai.

- **Vengrija:** draustiems tėvams atostogos apmokamos 70 % darbo užmokesčio tarifu tol, kol vaikui sueina treji metai; vėliau jos apmokamos fiksuotu tarifu. Šias atostogas per pirmuosius vaiko metus turi teisę naudoti tik motina. Šeimose, auginančiose tris ir daugiau vaikų, ir tėvas, ir motina turi teisę paimti atostogas laikotarpiu nuo trečio iki aštunto mažiausio vaiko gimtadienio.
- **Islandija:** įstatymuose nenumatytos atskiros motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos, minimos tik „gimdymo atostogos“, kurių dalį gali imti motinos, kitą dalį tėvai, o trečią dalį pagal susitarimą gali imti bet kuris iš jų. Visos gimdymo atostogos apima neapmokamas atostogas po vaiko priežiūros atostogų.
- **Italija:** Kiekvienam tėvui skiriamos šešių mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogos, tačiau visos šeimos atostogos negali viršyti dešimties mėnesių.
- **Norvegija:** Nėra nustatytų atskirų motinystės atostogų; dalis vaiko priežiūros atostogų yra skiriama moterims prieš ir po gimdymo.
- **Portugalija:** „Motinystės atostogas“ pakeitė „pradinės vaiko priežiūros atostogos“. Visos gimdymo atostogos apima neapmokamas atostogas po vaiko priežiūros atostogų.
- **Švedija:** Nėra nustatytų atskirų motinystės atostogų; dalis 480 dienų apmokamų vaiko priežiūros atostogų yra skiriama moterims. Kiekvienam tėvui galima eiti vaiko priežiūros atostogų tol, kol vaikui sukanka 18 mėnesių. Tačiau 480 dienų apmokamų atostogų galima imti iki kol vaikui sukanka aštuoneri.



### **5 lentelė. Tam tikrų Europos šalių teisė į jvaikinimo atostogas**

<b>Jvaikinimo atostogos</b>	<b>Šalis</b>
Kaip vaiko priežiūros atostogos	AT, LT, RO, SE
Kaip motinystės ir vaiko priežiūros atostogos	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Kaip motinystės atostogos	PL, UK
Kaip motinystės ir tėvystės atostogos	ES

(Šaltinis: „PowerPoint“ pristatymas, D. Foden („Eurofound“) per ETUC konferenciją „Bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų patikslinimas: iššūkių sprendimas“ („Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges“), 2011 m. vasario 16–17 d., Briuselis. Taip pat ETUC Moterų komiteto pateikta medžiaga).

### **6 lentelė. Tam tikrų Europos šalių teisė į jvaikinimo atostogas (2)**

<b>Šalis</b>	<b>Trukmė</b>	<b>Išmoka</b>
<b>BE</b>	4–6 savaitės ir vaiko priežiūros atostogos	
<b>BU</b>	6 mėnesiai kiekvienam tėvui	Jokios išmokos
<b>DE</b>	3 metai	67 %, bet ne daugiau nei „lubos“
<b>DK</b>	32–40 savaitių	Kaip vaiko priežiūros atostogos
<b>EE</b>	10 savaitių	100 % vidutinio darbo užmokesčio
<b>FI</b>	234 darbo dienos	Kaip vaiko priežiūros atostogos, 234 dienas
<b>FR</b>	10 savaitių	Kaip motinystės atostogos
<b>IE</b>	40 savaitių	24 savaitės apmokamos
<b>LV</b>	10 dienų	
<b>LU</b>	8 savaitės (motinystės atostogos) ir vaiko priežiūros atostogos	100 % darbo užmokesčio / fiksuoto dydžio išmoka per vaiko priežiūros atostogas
<b>MT</b>	3 mėnesiai abiemis tėvams	Jokios išmokos
<b>NL</b>	4 savaitės	Motinystės išmoka
<b>PT</b>	100 dienų abiemis tėviams	Speciali išmoka
<b>SI</b>	120–150 dienų priklausomai nuo vaiko amžiaus	Taip

(Šaltinis: „PowerPoint“ pristatymas, D. Foden („Eurofound“) per ETUC konferenciją „Bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų patikslinimas: iššūkių sprendimas“ („Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges“), 2011 m. vasario 16–17 d., Briuselis. Taip pat ETUC Moterų komiteto pateikta medžiaga).

### **7 lentelė. Tam tikrų Europos šalių teisė į šeimos narių priežiūros atostogas**

<b>Šalis</b>	<b>Trukmė</b>	<b>Išmoka</b>
<b>AT</b>	1-2 savaitės	Taip
<b>BE</b>	10 dienų (ar daugiau neapmokamų dienų)	Taip
<b>DE</b>	5 dienos vaikams	Taip
<b>EE</b>	Iki 14 dienų, pateikus globos pažymą	80–100 %
<b>EL</b>	4–12 dienų vaikams	Taip
<b>ES</b>	2 dienos	Taip
<b>LU</b>	5 darbo dienos per metus	100 % darbo užmokesčio

(Šaltinis: „PowerPoint“ pristatymas, D. Foden („Eurofound“) per ETUC konferenciją „Bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų patikslinimas: iššūkių sprendimas“ („Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges“), 2011 m. vasario 16–17 d., Briuselis. Taip pat ETUC Moterų komiteto pateikta medžiaga).

### **8 lentelė. Skirtingi moterų užimtumo modeliai šalyse**

<b>Užimtumo lygis / ne visą darbo dieną ar visą darbo dieną</b>	<b>Šalis</b>
Didelis užimtumo lygis, nedidelė ne visą dieną dirbančiųjų dalis	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Didelis užimtumo lygis, didesnė ne visą dieną dirbančiųjų dalis	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Žemesnis užimtumo lygis, daugiausia visą darbo dieną	EL, ES, IT, MT, PL

(Šaltinis: „PowerPoint“ pristatymas, D. Foden („Eurofound“) per ETUC konferenciją „Bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų patikslinimas: iššūkių sprendimas“ („Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges“), 2011 m. vasario 16–17 d., Briuselis. Taip pat ETUC Moterų komiteto pateikta medžiaga).

#### **4 priedas: Įgyvendinimo kontrolinis sąrašas**

**Įgyvendinant naująją Vaiko priežiūros atostogų direktyvą nacionalinėje teisėje, būtina atsižvelgti į šiuos dalykus:**

- Numatyti bent 4 mėnesių vaiko priežiūros atostogas
- Neleisti perleisti visų vaiko priežiūros atostogų (arba bent vieno jų mėnesio) vienas kitam
- Išspręsti pajamų / išmokos problemą
- Numatyti vaiko priežiūros atostogas ne visą darbo dieną, pagal terminuotą darbo sutartį ir laikinai dirbantiems darbuotojams
- Pripažinti skirtingų šeimos sudėties variantų gausėjimą
- Į laikotarpį, suteikiantį teisę į vaiko priežiūros atostogas, įtraukti terminuotų darbo sutarčių su tuo pačiu darbdaviu sumą
- Nustatyti įspėjimo laikotarpio trukmę, tenkinančią tiek darbuotojų, tiek darbdavių interesus
- Nustatyti konkrečias sąlygas tėvams, auginantiems vaikus su negalia arba lėtinėmis ligomis
- Nustatyti konkrečias sąlygas konkreitiems tėvių poreikiams tenkinti

## **5 priedas: Literatūros šaltiniai ir nuorodos tolesniam skaitymui**

### **ETUC ir lyčių lygybė**

Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) yra tvirtai įsipareigojusi siekti moterų ir vyrų lygybės. Laikantis išsamios priežiūros teikimo programos ir siekiant lyčių lygybės, reikia keisti Europos ilgų darbo valandų mentalitetą ir siūlyti geresnę darbo ir gyvenimo pusiausvyrą tiek vyrams, tiek moterims.

ETUC tinklavietėje pateikiama informacija apie daugelį politikos iniciatyvų, kurias ETUC rengia pagal lyčių lygybės programą. Šią informaciją galima rasti adresu: <http://www.etuc.org>

Pagrindiniai Europos socialinio dialogo veikėjai – Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) kartu su savo Europos socialiniais partneriais BUSINESSEUROPE, Europos amatininkų, mažų ir vidutinių įmonių asociacija (UEAPME) ir Europos viešąsias paslaugas teikiančių darbdavių ir įmonių centru (CEEP) įsipareigojo gerinti lyčių lygybę darbo rinkoje ir darbo vietose. Jų Europos socialinis dialogas ilgainiui virto įvairiais su lyčių lygybe susijusiais darbais, kaip antai

- [Bendrasis susitarimas dėl vaiko priežiūros atostogų](#) (patikslintas) (2009 m.)
- [„Bendra deklaracija ES ir valstybėms narėms: Kovokite su diskriminacija ir užtikrinkite lygybę visiems“](#) (2009 m.)
- [Bendras Europos socialinių partnerių laiškas apie vaikų priežiūrą](#) (2008 m.)
- [Europos socialinių partnerių ataskaita apie profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimą](#) (2008 m.)
- [Lyčių lygybės veiksmų programa](#) (2005 m.)

Be to, ETUC taip pat skelbė savo pozicijas dėl Komisijos konsultacijų dėl SESV 154–155 straipsnių lyčių lygybės atžvilgiu. Paskutiniai pozicijų dokumentai:

- [ETUC pozicija Nėščių darbuotojų direktyvos 92/85/EEB peržiūrėjimo atžvilgiu \(2009 m. sausis\)](#)
- [ETUC pozicija Nėščių darbuotojų direktyvos 92/85/EEB peržiūrėjimo atžvilgiu \(2009 m. gruodis\)](#)
- [ETUC pozicija dėl socialinių partnerių konsultacijų dėl direktyvos 86/613/EEB peržiūrėjimo antro etapo](#) (2008 m.)
- [ETUC pozicija dėl socialinių partnerių konsultacijų dėl direktyvos 86/613/EEB peržiūrėjimo pirmo etapo](#) (2008 m.)
- [ETUC pozicija dėl socialinių partnerių konsultacijų Bendrijos lygmeniu dėl profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimo antro etapo](#) (2007 m.)
- [ETUC pozicija dėl socialinių partnerių konsultacijų Bendrijos lygmeniu dėl profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimo pirmo etapo](#) (2006 m.)

Taip pat pozicijas viešųjų konsultacijų atžvilgiu, pavyzdžiui:

- [ETUC atsakymas EB konsultacijoms apie 2006–2010 m. Vyrų ir moterų lygybės gairių tolesnę strategiją](#) (2009 m.)
- [ETUC pozicija dėl Europos Komisijos komunikato „Kova su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu“](#) (2008 m.)

Be to, ETUC taip pat priėmė svarbias savo rezoliucijas ir pozicijas su lyčių lygybe susijusiais klausimais, iš kurių naujausios:

- [ETUC rezoliucija: lyčių pusiausvyros profesinėse sąjungose gerinimo rekomendacijos](#) (2011 m.)
- [ETUC rezoliucija: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas](#) (2008 m.)
- [ETUC chartija dėl lyčių aspekto integravimo profesinėse sąjungose](#) (2007 m.)

Galiausiai kitos įdomios ETUC publikacijos šia tema:

- [Nuo narystės iki lyderystės: moterų karjera profesinėse sąjungose. Dešimt dalykų, kurių gali imtis profesinės sąjungos lyčių pusiausvyrai pasiekti](#) (2011m.)
- [Nuo narystės iki lyderystės: moterų karjera profesinėse sąjungose \(Išteklių žinynas\)](#) (2010 m.)
- [Profesinės sąjungos ir moterys: pilietinės visuomenės dialogas skatina Turkijos ir Europos Sąjungos darbuotojus siekti bendros darbo kultūros](#) (2010 m.)
- [2011 m. kovo 8 d. tyrimas](#) (2011 m.)
- [2010 m. kovo 8 d. tyrimas](#) (2010 m.)
- [2009 m. kovo 8 d. tyrimas](#) (2009 m.)
- [2008 m. kovo 8 d. tyrimas](#) (2008 m.)
- [Profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimas – pagrindinis Europos profesinių sąjungų judėjimo tikslas](#) (2007 m.)
- [Moters profesinėse sąjungose Europoje: atotrūkio mažinimas](#) (2007 m.)

### **Kitos knygos, ataskaitos ir straipsniai**

Clauwaert, S. (2010), „Patikslinto bendrojo susitarimo / direktyvos dėl vaiko priežiūros atostogų link“ („Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive“), Transfer: „European Review of Labour and Research“, 2010 m. rugpjūtis, 16: 431–435.

COWI (2008), Galimų darbo, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimo sąlygų išlaidų ir naudingumo tyrimas, pagrindinė ataskaita, Europos Komisija, 2008 m. birželis.

Europos Komisija (2006), Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas: lyginamoji trisdešimties Europos šalių apžvalga (2006) (Šioje ataskaitoje apžvelgiamos strategijos, skirtos 25 ES valstybių narių darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo darbotarkei.) Be to, pateikiama informacija apie tris EEE šalis – Islandiją, Norvegiją ir Lichtenšteiną – ir dvi šalis kandidatės – Bulgariją ir Rumuniją. Ji skelbiama šiuo adresu: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>

Europos Komisija (2007), Nėštumo, motinystės, vaiko priežiūros ir tėvystės teisių ataskaita, 2007 m. kovas (Skelbiama adresu: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html))

Europos Komisija (2008), Kai kurių darbo, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimo aspektų teisinė pusė trisdešimtyje Europos šalių, 2008 m. birželis (Skelbiama adresu: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, P. (2010), „2010 m. tarptautinė atostogų politikos ir susijusių tyrimų apžvalga“ („International Review of Leave Policies and Related Research 2010“), „Employment Relations Research Series“ Nr. 115, 2010 m. rugsėjis, Londonas: Verslo, naujovių ir įgūdžių skyrius (Skelbiama LP&R tinklalapyje adresu: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/annual\\_reviews/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/))

EBPO (2011), „Geresnis šeimų gyvenimas“ („Doing Better for Families“), 2011 m. gegužė (Skelbiama adresu: [http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en\\_2649\\_34819\\_47654961\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html))

Sechi C. (2009), „Naujas bendrasis susitarimas dėl vaiko priežiūros atostogų Europoje: Europos socialinių partnerių derybų proceso analizė“ („Il nuovo accordo sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee“), Sindacalismo Nr. 8, 2009 m. spalio, p. 47–76.

Thévenon, O. (2011), „Šeimos politika EBPO šalyse: Lyginamoji analizė“ („Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis), „Population and Development Review“, 37 tomas, 1 leidimas, 2011 m. kovas, p. 57–87 (Skelbiama adresu: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract> - Autorius pasitelkia išsamius EBPO šeimų duomenų bazės šalių duomenis apie įvairius aspektus, kaip antai vaiko priežiūros atostogų sąlygos, vaiko priežiūros paslaugų teikimas ir finansinė parama šeimoms. Šiame straipsnyje aptariami įvairiausi šeimos politikos modeliai, veikiančys 28 EBPO šalyse, jų skirtingų tikslų pusiausvyra ir įvairiausių šių politikų įgyvendinimo priemonės.)

Wall, K. ir kiti (2009), „Šeimos politika Europos Tarybos valstybėse narėse“ („Family Policy in Council of Europe Member States“), Strasburgas: Europos Taryba, 2009 m. birželis (Skelbiama adresu: [http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family\\_Policy\\_in\\_Council\\_of\\_Europe\\_member\\_states\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf). Čia pateikiamos ir dvi ekspertų ataskaitos, kurias parengti užsakė Socialinės politikos šeimoms ir vaikams ekspertų komitetas. Vienoje skelbiama lyginamoji šeimos politikos analizė, apimanti atostogas. Kitoje apžvelgiami daugelio valstybių narių pokyčiai ir varomosios jėgos.)

### **Tinklavietės**

ETUC išteklių centras: <http://resourcecentre.etuc.org/>

EPSI Labourline (internetinis EPSI dokumentų centro katalogas): <http://www.labourline.org>

Europos Komisijos tinklalapis, „Lyčių lygybės skyrelis“: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

„Eurofound“: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

Tarptautinis atostogų politikos ir tyrimų tinklas (LP&R): <http://www.leavenetwork.org>