



## IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'  
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2013.gada oktobra ziņojums

## **Bērna kopšanas atvaļinājuma regulējums Eiropas Savienībā**

Rīga, 2013.gads

---

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

## **Saturs**

1.Ievads.....	3
2. Eiropas Savienības regulējums.....	5
2.1. Padomes direktīva 2010/18/ES.....	5
2.2. Eiropas Savienības Tiesas prakse .....	8
3. Atsevišķu Eiropas Savienības dalībvalstu bērna kopšanas atvaļinājuma regulējums .....	15
4. Secinājumi.....	29

## 1. Ievads

Saskaņā ar Ekonomikas ministrijas informāciju Latvijas iedzīvotāju skaits kopš 2000.gada ir samazinājies par 340 tūkstošiem jeb 14.3%.<sup>1</sup> Centrālās statistikas pārvaldes informācija liecina, ka periodā no 2008.gada līdz 2011.gadam Latvijā bija vērojams dzimstības samazinājums, taču jau 2012.gadā vērojams neliels pieaugums – piedzimuši par 1,1 tūkstoti bērnu vairāk nekā 2011.gadā. Papildus turpina pieaugt otro un trešo bērnu īpatsvars dzimušo kopskaitā.<sup>2</sup>

Latvijas demogrāfiskajā kontekstā, lai turpinātos dzimstības trauslais pieaugums, ir būtiski piemērot esošos un izstrādāt jaunus instrumentus, kas iedrošina darbiniekus veidot ģimeni un savienot darbu un ģimenes dzīvi. Neskaitot sociālās aizsardzības instrumentus, atlaišanas aizsardzību un elastīga darba laika regulējumu Darba likumā,<sup>3</sup> viens no būtiskajiem instrumentiem saistībā ar darbinieku atbalstu bērnu dzimšanas gadījumā ir dzemdību, paternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumi.

Dzemdību atvaļinājums (*maternity leave*) parasti ir pieejams tikai bērnu mātēm (izņemot dažus gadījumus, kad daļu no dzemdību atvaļinājuma var nodot citiem aprūpētājiem noteiktos apstākļos), tā mērķis ir aizsargāt mātes un jaundzimušā bērna veselību pirms un uzreiz pēc dzemdībām. Paternitātes atvaļinājums (*paternity leave*) parasti ir pieejams tikai tēviem drīz pēc bērna piedzimšanas, lai sniegtu tiem iespēju pavadīt laiku kopā ar savu partneri, jaundzimušo un vecākiem bērniem. Savukārt bērna kopšanas atvaļinājums (*parental leave*) var būt pieejams gan mātēm, gan tēviem ar mērķi veicināt ģimenes un profesionālo pienākumu saskaņošanu strādājošiem vecākiem.

Darba likuma grozījumu likumdošanas procesā šobrīd notiek diskusijas par dažādiem darba tiesību jautājumiem un izteiktajiem priekšlikumiem. Ņemot vērā

<sup>1</sup> Jānis Salmiņš. Ekonomikas ministrijas Tautsaimniecības struktūrpolitikas departamenta Ekonomiskās attīstības un darba tirgus prognozēšanas nodaļas vadītājs. Prezentācija 2013.gada 1.marts.

<sup>2</sup> Iedzīvotāju skaits samazinās lēnāk; dzimstība pieaugusi visos reģionos. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/notikumi/iedzivotaju-skaitis-samazinās-lenak-dzimstiba-pieaugusi-visos-regionos-36487.html>.

<sup>3</sup> 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001., Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.07.2012.

to, ka Latvijā turpina pieaugt ģimeņu ar vairākiem bērnu skaits, viens no diskusijai piedāvātiem jautājumiem ir aizsardzības palielināšana darbiniekiem, kuriem ir piedzimuši vairāki bērni.

Darba likuma 156.panta spēkā esošā redakcija paredz, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju un šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu. Šo atvaļinājumu var piešķirt uz pilnu laiku vai pa daļām un laika periodu, kuru darbinieks pavada bērna kopšanas atvaļinājumā, ieskaita kopējā darba stāžā. Turklāt darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

Esošais Darba likuma regulējums neparedz atšķirīgu atvaļinājuma ilgumu atkarībā no piedzimušo bērnu skaita. Vienlaikus atsevišķu Eiropas Savienības dalībvalstu darba tiesību regulējums paredz iespējas ieviest šādu papildus aizsardzību. Attiecīgi ir nepieciešams izpētīt šo valstu regulējuma piemērus, lai nodrošinātu papildu argumentāciju Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības speciālistiem un biedriem Darba likuma grozījumu likumdošanas procesā.

Ziņojuma sākumā lasītājiem tiek sniegts ieskats Eiropas Savienības direktīvas 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK*<sup>4</sup>, regulējumā un dalībvalstīm noteiktajās minimālajās prasībās. Turpinājumā ziņojumā tiek apkopota informācija par atsevišķu Eiropas Savienības dalībvalstu, kuru darba tiesībās pastāv papildu aizsardzība saistībā ar vairāku bērnu piedzimšanu, regulējumu. Visbeidzot ziņojuma nobeigumā apkopoti secinājumi saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājuma iespējamo regulējumu vairāku bērnu piedzimšanas gadījumā.

---

<sup>4</sup> Padomes Direktīva 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK* (direktīva).

## 2. Eiropas Savienības regulējums

### 2.1. Padomes direktīva 2010/18/ES

2010.gada 8.marta Padomes direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK, ir galvenais Eiropas Savienības līmeņa tiesiskais instruments (sekundārais tiesību akts) bērna kopšanas atvaļinājuma regulēšanā. Tā tika pieņemta, turpinot iepriekšējo Eiropas līmeņa sociālo partneru darbu - 1995.gada 14.decembra UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kas tika pieņemts kā Padomes direktīva 97/75/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu.<sup>5</sup>

Sociālo partneru un direktīvas mērķis ir uzlabot darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu strādājošiem vecākiem un sievietēm un vīriešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā Eiropas Savienībā. Mērķa sasniegšanas procesā ir nepieciešams pielāgot dažus nodarbinātības aspektus, ņemot vērā arvien lielāku darbaspēka dažādību un pārmaiņas sabiedrībā, tostarp ģimenes struktūru pieaugošo daudzveidību.<sup>6</sup>

Sociālie partneri atzīst, ka ienākumi vecāku atvaļinājuma laikā ir viens no faktoriem, kas ietekmē darbinieku (jo īpaši tēvu) lēmumu par šā atvaļinājuma izmantošanu, turklāt pieeja elastīgiem darba noteikumiem dod vecākiem lielāku iespēju apvienot darba un ģimenes pienākumus un veicina reintegrāciju darbā, jo īpaši pēc vecāku atvaļinājuma.<sup>7</sup> Līdz ar to direktīva nosaka minimālās prasības vecāku atvaļinājuma noteikumiem, lai īpašā laika posmā atbalstītu strādājošus vecākus. Šo noteikumu mērķis ir saglabāt un veicināt nepārtrauktu vecāku dalību darba tirgū, līdz ar to ir nepieciešams pievērst lielāku uzmanību tam, lai darba

<sup>5</sup> Padomes direktīva 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (196.gada 3.jūlijs).

<sup>6</sup> Direktīvas Preambulas 11.punkts.

<sup>7</sup> Direktīvas preambulas 20., 21.punkts.

ņēmējs minētā atvaļinājuma laikā saglabātu kontaktus ar darba devēju vai tiktu veikti pasākumi, kas vērsti uz darba ņēmēja atgriešanos darbā.<sup>8</sup>

Direktīva nosaka darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – individuālās tiesības uz vecāku atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai aprūpētu šo bērnu līdz noteiktam vecumam, bet ne ilgāk par laiku, līdz bērns sasniedz astoņu gadu vecumu. Šo vecumu dalībvalstis vai to sociālie partneri nosaka paši.<sup>9</sup> Atvaļinājumu piešķir vismaz uz četriem mēnešiem, un, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi vīriešu un sieviešu vidū, paredz, ka tas principā nav nododams citai personai. Lai veicinātu, ka abi vecāki līdzvērtīgi izmanto vecāku atvaļinājumu, direktīva uzliek par pienākumu dalībvalstīm noteikt, ka vismaz viens no šiem četriem mēnešiem nav nododams. Perioda, kurš nav nododams, piemērošanas noteikumus nosaka dalībvalsts līmenī, atbilstoši spēkā esošajiem atvaļinājuma noteikumiem.<sup>10</sup>

Saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanas nosacījumiem direktīva atstāj dalībvalstīm un to sociālajiem partneriem izvēles brīvību noteikt dažādus aspektus:

- a) lemt, vai vecāku atvaļinājumu piešķir uz pilna darba laika vai nepilna darba laika pamata, pa daļām vai laika kredīta sistēmas veidā,<sup>11</sup> ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju intereses;
- b) noteikt tiesības uz vecāku atvaļinājumu atkarībā no nodarbinātības perioda un/vai darba stāža uzņēmumā, šo tiesību iegūšanai nepieciešamajam periodam nepārsniedzot vienu gadu. Nosakot minimālo darba stāžu, dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem jānodrošina, ka, piemērojot šo noteikumu, gadījumā, ja ar vienu un to pašu darba devēju tiek noslēgti secīgi darba līgumi uz noteiktu laiku, kvalifikācijas perioda aprēķināšanā ņem vērā šo līgumu kopējo ilgumu;
- c) noteikt apstākļus, kādos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi ir atļauts atlikt vecāku atvaļinājuma piešķiršanu ar uzņēmuma darbību saistītu attaisnojošu iemeslu dēļ;

---

<sup>8</sup> Direktīvas preambulas 22.punkts.

<sup>9</sup> Direktīvas 2.klauzulas 1.punkts.

<sup>10</sup> Direktīvas 2.klauzulas 2.punkts.

<sup>11</sup> Darba laika kredīta shēma paredz iespēju pārtraukt karjeru, izmantojot atvaļinājumu, vai samazināt darba stundu skaitu uz noteiktu laika periodu.

d) papildus iepriekšminētajam punktam atļaut īpašus noteikumus, lai reaģētu uz mazo uzņēmumu darbības un organizācijas prasībām.<sup>12</sup>

Papildus direktīva paredz aizsardzību darbinieku, kas ir vecāki, nodarbinātībai, kā arī diskriminācijas aizliegumu. Beidzoties vecāku atvaļinājumam, darba ņēmējiem ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas ir atbilstošs darbinieka darba līgumam vai darba attiecībām. Darba devējam tiesības, kuras darba ņēmējs ieguvis vai iegūst dienā, kad sākas vecāku atvaļinājums, jāsauglabā līdz vecāku atvaļinājuma beigām un jāpiemēro tās, beidzoties vecāku atvaļinājumam. Atbilstoši direktīvai dalībvalstīm ir jāveic nepieciešamie pasākumi, lai aizsargātu darba ņēmējus pret mazāk labvēlīgu attieksmi vai atlaišanu vecāku atvaļinājuma pieprasīšanas vai izmantošanas dēļ.<sup>13</sup>

Lai padarītu darbā pavadīto laiku elastīgu un atvieglotu darba un ģimenes dzīves savienošanu, direktīva paredz dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem veikt pieņemamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji, atgriežoties darbā pēc vecāku atvaļinājuma, var uz noteiktu laika posmu lūgt izmaiņas darba laika organizācijā un/vai darba kārtībā. Darba devējiem ir pienākums apsvērt šādus lūgumus un atbildēt uz tiem, ievērojot gan savas, gan darba ņēmēju vajadzības. Lai atvieglotu vienošanās panākšanu darba devējiem un darbiniekiem ir ieteicams saglabāt kontaktus bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, ka arī noslēgt vienošanos par piemērotiem reintegrācijas pasākumiem.<sup>14</sup>

Visbeidzot, lai aizsargātu darba ņēmējus nepārvaramas varas gadījumā, saistībā ar neatliekamiem ģimenes apstākļiem, slimības vai nelaimes gadījumā, kad ir nepieciešama darba ņēmēja tūlītēja klātbūtne, dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem jāveic nepieciešamie pasākumi, lai paredzētu darba ņēmējiem tiesības uz prombūtni. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri var noteikt konkrētu šādas prombūtnes ilgumu gadā un/vai katrā atsevišķā gadījumā.<sup>15</sup>

Direktīva paredz darbiniekam pienākumu paziņot darba devējam par atvaļinājuma nepieciešamību, norādot atvaļinājuma sākuma un beigu datumu. Termiņu

---

<sup>12</sup> Direktīvas 3.klauzulas 1.punkts.

<sup>13</sup> Direktīvas 5.klauzulas 1.-4.punkts.

<sup>14</sup> Direktīvas 6.klauzula.

<sup>15</sup> Direktīvas 6.klauzula.

paziņošanai nosaka dalībvalstis un/vai sociālie partneri, ņemot vērā darba ņēmēju un darba devēju intereses.<sup>16</sup>

## **2.2. Eiropas Savienības Tiesas prakse**

Nozīmīgs instruments Eiropas Savienības tiesību aktu iztulkošanā ir Eiropas Savienības Tiesas spriedumi. Eiropas Savienības Tiesas spriedums lietā C-149/10 *par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu tiesvedībā Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*.<sup>17</sup> Lietā tiesa analizēja Direktīvas 96/34/EK *par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu (Pamatnolīgums) attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu* normas, atbildot uz jautājumu, vai saskaņā ar Pamatnolīgumu par katru dvīni jāpiešķir atsevišķs bērna kopšanas atvaļinājums vai arī Pamatnolīguma noteikumiem atbilstoši ir tas, ka dvīņu piedzimšana tiek vērtētā tāpat kā viena bērna piedzimšana un ka piešķirams ir tikai viens bērna kopšanas atvaļinājums. Tiesas analīze un secinājumi, kā arī ģenerāladvokātes Julianes Kokotes [Juliane Kokott] viedoklis ir nozīmīgs normu izpratnes avots esošā ziņojuma ietvaros.

Direktīvas 96/34/EK Pamatnolīguma 2.2. apakšpunkts piešķir darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai dotu viņiem iespēju vismaz trīs mēnešus (Padomes direktīva 2010/18/ES piešķir tiesības vismaz uz četrus mēnešu atvaļinājumu) rūpēties par šo bērnu līdz attiecīgam vecumam, nepārsniedzot astoņus gadus, kurš jānosaka dalībvalstīm un/vai darba devējiem un darba ņēmējiem.

Lietas faktiskie apstākļi liecina, ka prasītāja pamata lietā Z.Hadzi kundzei, Saloniku (Grieķija) nodokļu iestādes ierēdnei, 2007.gada 21.maijā piedzima dvīņi. Ar Saloniku nodokļu iestādes Nr. 1 direktora 2008.gada 27.jūnija lēmumu Z.Hadzi kundzei pēc viņas lūguma tika piešķirts apmaksāts bērna kopšanas atvaļinājums uz deviņiem mēnešiem, sākot no 2007. gada 20. septembra. 2009.gada 30.janvārī viņa lūdza piešķirt vēl vienu apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu uz deviņiem

---

<sup>16</sup> Direktīvas 7.klauzula.

<sup>17</sup> ES Tiesas spriedums (pirmā palāta) 2010. gada 16. Septembris. C-149/10 par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko Dioikitiko Efeteio Thessalonikis (Grieķija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2010. gada 15. martā un kas Tiesā reģistrēts 2010. gada 29. martā, tiesvedībā *Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*.



mēnešiem, sākot no 2009. gada 1. marta, par otro no dzimušajiem dvīņiem. Šis lūgums tika noraidīts ar Saloniku nodokļu iestādes Nr. 1 direktora 2009. gada 14.maija lēmumu. Z.Hadzi šo lēmumu pārsūdzēja *Dioikitiko Efeteio Thessalonikis* (Saloniku Administratīvā apelācijas tiesa),<sup>18</sup> kura nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Eiropas Savienības Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- 1) Vai var uzskatīt, ka ar Pamatnolīguma 2. noteikuma 1. punktu, lasot to kopā ar *Eiropas Savienības Pamattiesību hartas*<sup>19</sup> (Harta) 24.pantu, kas attiecas uz bērnu tiesībām, tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu rodas arī bērnam, kā rezultātā viena bērna kopšanas atvaļinājuma laikposma piešķiršana dvīņu piedzimšanas gadījumā ir uzskatāma Hartas 21.panta (diskriminācijas aizliegums) pārkāpumu, jo tiek radīta diskriminācija atkarībā no dzimušo skaita un pretēji samērīguma principam tiek ierobežotas piedzimušo dvīņu tiesības?
- 2) Noraidošas atbildes uz iepriekšējo jautājumu gadījumā, vai Pamatnolīguma 2.noteikuma 1.punktā minētais jēdziens "piedzimšana" ir jāinterpretē tādā nozīmē, ka attiecībā uz strādājošiem vecākiem tiek radītas divkāršas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, pamatojoties uz to, ka dvīņu grūtniecības rezultātā notiek divas sekojošas piedzimšanas (dvīņi), vai arī bērna kopšanas atvaļinājums tiek piešķirts tikai par pašu piedzimšanas faktu neatkarīgi no piedzimušo bērnu skaita un šajā pēdējā minētajā gadījumā netiek pārkāpts Hartas 20.pants, kas garantē vienlīdzību likuma priekšā?<sup>20</sup>

Vienkāršiem vārdiem - tiesai bija jāatbild uz jautājumu, vai par katru dvīni ir jāparedz atsevišķs bērna kopšanas atvaļinājums vai arī atbilstoši Pamatnolīgumam dvīņu piedzimšana netiek skatīta atšķirīgi kā viena bērna piedzimšana, un vecākiem ir jāpiešķir tikai viens bērna kopšanas atvaļinājums.

Tiesa uzsvēra Pamatnolīguma 2.noteikuma 1.punktā *expressis verbis* (nepārprotami) noteikto, ka individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu tiek piešķirtas "darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm", kas nozīmē, ka tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu saņēmēji ir vienīgi vecāki kā darba ņēmēji. Tāpat tiesa atgādināja, ka Pamatnolīguma mērķis ir "veicināt vecāku un profesionālo pienākumu saskaņošanu strādājošiem vecākiem", kas ir tāds pats

<sup>18</sup> CJEU C-149/10 *Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*. [14]-[20].

<sup>19</sup> Eiropas Savienības Pamattiesību harta. (2007/C 303/01).

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/lv/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303LV.01000101.htm>.

<sup>20</sup> CJEU C-149/10 *Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*. [21].

mērķis, ar kuru Hartas 33.panta 2.punktā tika iekļautas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu.<sup>21</sup>

Taču tiesa uzsvēra, ka Hartas 24.pants, uz kuru atsaucas Grieķijas tiesa, nenozīmē, ka bērniem tiek atzītas individuālas tiesības uz to, ka viņu vecāki saņem bērna kopšanas atvaļinājumu. Pietiek, ka šādas tiesības tiek piešķirtas pašiem vecākiem. Tieši vecāki ir tie, kuriem ir gan tiesības, gan pienākums nodrošināt savu bērnu audzināšanu un kuri šajā ziņā var izlemt, kāds ir labākais veids, kā pildīt savus vecāku pienākumus, izvēloties vai neizvēloties izmantot tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu.<sup>22</sup> Līdz ar to tiesa, atbildot uz pirmo uzdoto jautājumu, secināja, ka Pamatnolīguma 2.noteikuma 1.punkts nedrīkst tikt interpretēts tādējādi, ka ar to bērnam tiek piešķirtas individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu.<sup>23</sup>

Atbildot uz otro jautājumu, proti, vai Pamatnolīgumu var tikt interpretēts tādējādi, ka dvīņu piedzimšanas gadījumā rodas tiesības uz tāda daudzuma bērna kopšanas atvaļinājuma laikposmiem, kas ir vienāds ar piedzimušo bērnu skaitu, tiesa konstatēja, ka Pamatnolīguma 2. noteikuma 1. punkts ir neskaidrs un tas pats par sevi neļauj sniegt atbildi. Līdz ar to tiesa analizēja tiesiskā regulējuma mērķi - dot vecākiem iespēju aprūpēt savus bērnus.<sup>24</sup>

Tiesa ņēma vērā dažādu dalībvalstu sniegtos atšķirīgos viedokļus. Kipras valdība uzskatīja, ka dvīņu gadījumā tas, ka ir jāaprūpē katrs bērns, veido pamatu atsevišķa atvaļinājuma par katru no bērniem piešķiršanu. Savukārt Grieķijas, Čehijas, Vācijas, Igaunijas un Polijas valdības uzskatīja, ka bērna kopšanas atvaļinājuma mērķi neietekmē to bērnu skaitu, kuri vecākiem ir jāaprūpē šajā laikposmā, norādot, ka dvīņu piedzimšanas gadījumā vecākiem uzreiz un vienlaicīgi ir jāapmierina šo dvīņu vajadzības.<sup>25</sup>

Tiesa, ņemot vērā dalībvalstu atšķirīgās pieejas direktīvas normu ieviešanā, secināja, ka divkārtšs bērna kopšanas atvaļinājuma laikposms uzreiz nav vienīgais atbilstošais pasākums, kuru dalībvalstis var izmantot, lai veicinātu dvīņu vecāku ģimenes dzīves un profesionālās darbības sakārtošanu, bet ir jāņem vērā visa

<sup>21</sup> CJEU C-149/10 *Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*. [33]-[34], [37].

<sup>22</sup> CJEU C-149/10 *Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*. [38]-[39].

<sup>23</sup> CJEU C-149/10 *Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*. [40].

<sup>24</sup> CJEU C-149/10 *Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*. [51]-[53].

<sup>25</sup> CJEU C-149/10 *Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*. [54]-[55].

sistēma, kurā ietilpst pasākumi, kuru mērķis ir apmierināt šiem vecākiem esošās neērtības. Līdz ar to, ņemot vērā kontekstu, kādā ir lasāms Pamat nolīguma 2.noteikuma 1.punkts, un ar Pamat nolīgumu sasniedzamo mērķi, tiesa secināja, ka minētā nolīguma 2.noteikuma 1.punkts dvīņu piedzimšanas gadījumā uzreiz neprasa atzīt tiesības uz tāda daudzuma bērna kopšanas atvaļinājuma laikposmiem, kas ir vienāds ar piedzimušo bērnu skaitu.<sup>26</sup>

Tomēr tiesa uzskatīja, ka ir jāizvērtē sekas, kādas var radīt dvīņu vecāku situācija, ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes principu. Saskaņā ar šo principu līdzīgās situācijās nedrīkst piemērot atšķirīgus noteikumus un atšķirīgās situācijās nedrīkst piemērot vienādus noteikumus, ja vien tāda pieeja nav objektīvi pamatota.

Tiesa atsaucās uz Eiropas Komisijas viedokli, ka dvīņu vecāki atrodas līdzīgā situācijā ar tādu bērnu vecākiem, kuriem ir ļoti maza vecuma starpība, jo visiem šiem vecākiem kopīgs ir tas, ka viņiem savi bērni ir jāaudzina vienlaicīgi. Līdz ar to, Komisijas ieskatā, dvīņu vecākiem, tāpat kā tādu bērnu vecākiem, kuriem ir ļoti maza vecuma starpība, būtu jāsaņem bērna kopšanas atvaļinājums par katru bērnu. Taču tiesa secināja, ka Komisijas salīdzinājumā izmantotais kritērijs atklāj grūtības, kādas ir, lai noteiktu to personu kategoriju, ar kurām var tikt salīdzināti dvīņu vecāki. Šis kritērijs balstās uz grūti aprēķināmu faktu "maza vecuma starpība". Turklāt, kaut arī nevar noliegt, ka dvīņu audzināšana prasa vairāk pūles un līdz ar to tā nevar tikt salīdzināta ar viena bērna aprūpi, nevar arī nenovērtēt, ka tas, ka dvīņi aug un attīstās vienlaicīgi, ir sinerģijas (kopīgas darbības) sekas un ka tādējādi to audzināšana nav uzreiz salīdzināma ar divu atšķirīga vecuma bērnu audzināšanu.

Ņemot vērā šos apsvērumus, tiesa konstatēja, ka dvīņu vecāki atrodas īpašā situācijā, kuru pirmkārt ir jāņem vērā valsts likumdevējam, veicot Direktīvas 96/34 transponēšanas pasākumus.<sup>27</sup>

Tiesa diplomātiski atrada risinājumu neviennozīmīgai situācijai un uzsvēra, ka Pamat nolīgums nosaka tikai minimālās prasības. Papildus bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumam, kuru dalībvalstis ir tiesīgas noteikt, ievērojot vienīgi

<sup>26</sup> CJEU C-149/10 *Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*. [59]-[61].

<sup>27</sup> CJEU C-149/10 *Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*. [63]-[68].

minimālo trīs mēnešu sliekšni (šobrīd četru mēnešu sliekšni), dalībvalstīm ir pilnīga rīcības brīvība paredzēt šī atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus.<sup>28</sup> No tā izriet, ka valsts likumdevējam, nosakot dvīņu vecākiem piemērojamā bērna kopšanas atvaļinājuma kārtību un attiecoties pret šiem vecākiem tādējādi, ka pienācīgi tiek ņemtas vērā viņu īpašās vajadzības, ir plaša rīcības brīvība.<sup>29</sup>

Tiesa uzsvēra, ka ievērojami ilgāks laikposms par Pamat nolīgumā paredzēto minimālo laikposmu un atstātā zināmā elastība vecākiem šī atvaļinājuma izmantošanā atkarībā no bērna vecuma var atvieglot pienākumu daudzumu, kas ir saistīts ar dvīņu audzināšanu. Elastīgi darba organizācijas veidi var veicināt darba prasību un īpašo neērtību, kuras rodas no dvīņu audzināšanas, saskaņošanu. Tomēr tiesa atgādināja, ka ir iespējams paredzēt un noteikt arī citus pasākumus, kuri ir piemēroti, lai apmierinātu dvīņu vecāku īpašās vajadzības, kā, piemēram, materiāla rakstura palīdzība, piemēram, nodrošinot tiesības piekļūt bērnu izmitināšanas iestādēm, vai finansiāla palīdzība, tostarp, piemēram, īpaši pabalsti, kuri ļauj brīvi izvēlēties aprūpes veidu.

Tādējādi valsts tiesai, kas ir vienīgā, kuras kompetencē ir izvērtēt tajā izskatīšanai iesniegtās lietas faktus, ir jāizvērtē, vai valsts tiesiskais regulējums kopumā piedāvā pietiekamas iespējas, lai šajā lietā apmierinātu dvīņu vecāku īpašās vajadzības viņu darba un ģimenes dzīvē.

Līdz ar to, apkopojot visus argumentus, tiesa nolēma, ka Pamat nolīguma 2.noteikuma 1.punkts nedrīkst tikt interpretēts tādējādi, ka dvīņu piedzimšana rada tiesības uz tāda daudzuma bērna kopšanas atvaļinājuma laikposmiem, kas ir vienāds ar piedzimušo bērnu skaitu. Tomēr, ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes principu, šis noteikums valsts likumdevējam nosaka pienākumu ieviest tādu bērna kopšanas atvaļinājuma kārtību, saskaņā ar kuru atkarībā no pastāvošās situācijas attiecīgajā dalībvalstī pret šiem vecākiem tiek nodrošināta attieksme, kas pienācīgi ņem vērā viņu īpašās vajadzības. Valsts tiesai ir jāizvērtē, vai valsts tiesiskais regulējums izpilda šo prasību, un attiecīgā gadījumā, cik vien iespējams, jāinterpretē minētais valsts tiesiskais regulējums saskaņā ar Savienības tiesībām.

---

<sup>28</sup> CJEU C-149/10 *Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*. [69].

<sup>29</sup> CJEU C-149/10 *Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*. [71].

Šajā lietā ir vērā ņemams Ģenerālvokātes Julianes Kokotes [Juliane Kokott] viedoklis, kas atšķiras no tiesas secinājuma un iesaka tiesai atbildēt, ka Pamatnolīguma 2.noteikuma 1.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – ir individuālas tiesības uz vismaz trīs mēnešus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu par katru dvīni.

Atbildot uz jautājumiem, Ģenerālvokāte piemēroja Pamatnolīguma normas gramatisko un teleoloģisko interpretāciju. Viņa uzsvēra, ka Pamatnolīguma 2.noteikuma 1.punktā noteiktajā tiesībā, ka darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – ir "individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai dotu viņiem iespēju vismaz trīs mēnešus rūpēties par šo bērnu" un Hartas 33.panta 2.punktā noteiktajā tiesībā, ka „ikvienam ir [...] tiesības uz [...] bērna kopšanas atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai bērna adoptēšanas” vārds „bērns” tiek lietots vienskaitlī.<sup>30</sup>

Atsaucoties uz Apvienotās Karalistes sniegto viedokli, Ģenerālvokāte secināja, ka vienskaitļa lietojums ("bērna piedzimšana", "rūpēties par šo bērnu") nozīmē, ka darba ņēmējam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu atsevišķi par katru bērnu. Pamatnolīgumā nav vispārīgi teikts, ka bērna kopšanas atvaļinājums ir domāts "bērnu aprūpei", bet gan tiesības uz atvaļinājumu tiek piešķirtas individuāli par konkrētu bērnu, proti, "šo bērnu", ar kura piedzimšanu šīs tiesības ir saistītas. Tas ir jāsaprot tādējādi, ka katra bērna piedzimšana ļauj rasties atsevišķām tiesībām uz vismaz trīs mēnešu ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu. Pamatnolīguma 2.noteikuma 1.punkts attiecas nevis uz piedzimšanu, neatkarīgi no dzimušo bērnu skaita, bet gan uz piedzimušajiem bērniem.

Tādēļ Ģenerālvokāte konstatēja, ka Pamatnolīguma 2.noteikuma 1.punktā, ņemot vērā tā formulējumu, par katra bērna piedzimšanu ir paredzētas atsevišķas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu un no Pamatnolīguma teksta nevar secināt, ka dvīņu piedzimšanas gadījumā būtu jārikojas citādāk.<sup>31</sup>

<sup>30</sup> Ģenerālvokātes Julianas Kokotes [Juliane Kokott] viedoklis, sniegts 2010. gada 7. jūlijā lietā C-149/10 *Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*. [28]-[33].

<sup>31</sup> Ģenerālvokātes Julianas Kokotes viedoklis. [34].

Piemērojot teleoloģisko interpretācijas metodi, Ģenerālvokāte norādīja, ka Pamatnolīguma mērķis ir veicināt ģimenes un profesionālās dzīves saskaņošanu, sniedzot vecākiem iespēju noteiktā laika posmā pašiem rūpēties par saviem bērniem, bet neradot viņiem nelabvēlīgas sekas profesionālā jomā. Vecākiem jābūt iespējai uzņemties vienlaicīgi gan profesionālos, gan ģimenes pienākumus un demogrāfisko pārmaiņu kontekstā tas pozitīvi ietekmētu arī dzimstības līmeni. Turklāt bērna kopšanas atvaļinājums veicinās sieviešu līdzdalību aktīvā nodarbinātības dzīvē, kā arī vienlīdzīgu attieksmi pret abiem dzimumiem.<sup>32</sup>

Komentējot dažu lietas dalībnieku viedokli, ka par dvīņiem rūpējas vienlaicīgi, tāpēc dvīņu vecākiem pietiek piešķirt tikai vienu bērna kopšanas atvaļinājumu, Ģenerālvokāte atzina, ka dvīņu aprūpes gadījumā rodas sinerģijas efekts. Tomēr dvīņu aprūpe prasa ievērojami vairāk pūļu un līdz ar to tā nevar tikt salīdzināta ar viena bērna aprūpi. Tā kā viņi ir viena vecuma, viņiem principā ir vienādas vajadzības, bet tās ir jāapmierina divkārt, un nav teikts, ka dvīņiem, piemēram, izsalkums vai miegs abiem būtu vienā laikā. Ja dvīņu vecākiem piešķirtu tikai vienu bērna kopšanas atvaļinājumu tāpat kā viena bērna vecākiem, šāda atšķirība netiktu ņemta vērā un tādējādi atšķirīgas situācijas tiktu nepieļaujami vērtētās vienādi.<sup>33</sup>

Ģenerālvokāte sniedza divus argumentus, lai ilustrētu, ka viena bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršana dvīņu gadījumā ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu. Pirmais arguments ir tāds, ka, ņemot vērā Pamatnolīguma modeli, bērna kopšanas atvaļinājumam nav uzreiz jāseko pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, bet to var izmantot arī vēlāk. Piemēram, 2.noteikuma 1.punktā ir noteikts laika posms, kura ietvaros dalībvalstis var paredzēt bērna kopšanas atvaļinājumu, proti, līdz bērna 8 gadu vecumam. Tas nozīmē, ka secīgi dzimušu bērnu gadījumā bērna kopšanas atvaļinājumu par pirmdzimto var izmantot arī pēc otrā bērna piedzimšanas. Šādā gadījumā vecāki, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu par vienu no bērniem, var rūpēties par abiem bērniem, bet tāpēc vien Pamatnolīgums nerada pamatu bērna kopšanas atvaļinājuma liegšanai par otro bērnu. Līdz ar to arguments par iespēju vienlaicīgi rūpēties par dvīņiem nevar ierobežojoši paredzēt tiesības uz vienu bērna kopšanas atvaļinājumu.<sup>34</sup>

<sup>32</sup> Ģenerālvokātes Julianas Kokotes [Juliane Kokott] viedoklis [36].

<sup>33</sup> Ģenerālvokātes Julianas Kokotes [Juliane Kokott] viedoklis [38]-[40].

<sup>34</sup> Ģenerālvokātes Julianas Kokotes [Juliane Kokott] viedoklis [42]-[43].

Otrais arguments ir tāds, ka, pamatojoties uz Pamatnolīguma modeli, saskaņā ar kuru astoņi gadi ir iespējamais laika posms, kura ietvaros var izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, vairāku bērnu vecāki var izlemt bērna kopšanas atvaļinājumu par vienu bērnu izmantot šī bērna mazuļa vecumā, lai intensīvāk piedalītos šajā bērna attīstības posmā, bet bērna kopšanas atvaļinājumu par otru bērnu izmantot, piemēram, pirmskolas vecumā, lai bērnam īpašu atbalstu sniegtu attiecīgi šajā vecumā. Šāda elastība tiktu liegta dvīņu vecākiem, ja viņiem par dvīņiem tiktu piešķirts tikai viens bērna kopšanas atvaļinājums. Šajā ziņā notiktu nepieļaujama nevienlīdzīga attieksme.<sup>35</sup>

Ģenerālvokāte secināja, ka saskaņā ar Pamatnolīgumu dvīņu vecākiem ir jāpiešķir tiesības uz diviem atsevišķiem vismaz trīs mēnešus ilgiem bērna kopšanas atvaļinājumiem. Taču vienlīdzīgas attieksmes princips neprasa, lai bērna kopšanas atvaļinājums, kas ir ilgāks par Pamatnolīgumā noteiktajiem minimālajiem trim mēnešiem (jaunajā direktīvā – četriem mēnešiem), tiktu mehāniski divkāršots, bet gan, ņemot vērā Pamatnolīguma jēgu un mērķus, noteikumi par atvaļinājuma ilguma pielāgojumiem, saskaņā ar kuriem tiek samazināts divkāršs bērna kopšanas atvaļinājums, var būt attaisnoti. Vajadzīgie pielāgojumi dalībvalstīm ir jāveic, ievērojot Pamatnolīgumā izvirzīto mērķi par ģimenes un profesionālās dzīves saskaņošanas veicināšanu.<sup>36</sup>

### **3. Atsevišķu Eiropas Savienības dalībvalstu bērna kopšanas atvaļinājuma regulējums**

Direktīva stājās spēkā 2010.gadā un Eiropas Savienības dalībvalstīm savos tiesību aktos bija jāievieš Direktīvas minimālās normas līdz 2013.gada 8.martam.<sup>37</sup> Līdz ar to vēl nav pieejami Eiropas Komisijas materiāli attiecībā uz to, cik veiksmīgi dalībvalstis ir ieviesušas Direktīvas normas.

Bērna kopšanas atvaļinājuma normatīvais (normatīvo tiesību aktu) regulējums dalībvalstīs atšķiras atkarībā no četriem galvenajiem kritērijiem: (1) atvaļinājuma

<sup>35</sup> Ģenerālvokātes Julianas Kokotes [Juliane Kokott] viedoklis [44].

<sup>36</sup> Ģenerālvokātes Julianas Kokotes [Juliane Kokott] viedoklis [52], [60].

<sup>37</sup> Direktīvas 2010/18/ES 3.panta 1.,2.punkts.

maksimālais ilgums, (2) iedalījums - ģimenes vai personas individuālā tiesība, (3) apmaksā un (4) elastības iespējas.<sup>38</sup>

Plašāk valstis var iedalīt tādās, kurās kopējais bērna kopšanas atvaļinājuma garums ir īsāks nekā 15 mēneši, un tādās, kurās atvaļinājums ir līdz pat trim gadiem vai ilgāk. Pirmā grupa ietver Beļģiju, Horvātiju, Dāniju, Somiju, Islandi, Īriju, Itāliju, Luksemburgu, Nīderlandi, Norvēģiju, Portugāli, Slovēniju un Apvienoto Karalisti. Otrajā grupā ietilpst Čehija, Igaunija, Francija, Vācija, Ungārija, Lietuva, Polija, Slovākija un Spānija. Zviedrija iekrīt starp abām grupām: apmaksātais atvaļinājums ir noteikts dienās (lai uzsvērtu tā izmantošanas elastīgumu), tas var būt maksimāli 15.9 mēnešu garš (480 dienas), ja to izmanto nepārtraukti, bet katram no vecākiem ir tiesības uz neapmaksātu atvaļinājumu līdz bērna 18 mēnešiem. Tas pats attiecas uz Austriju, kur bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot, līdz bērns sasniedz divu gadu vecumu, taču otro gadu apmaksā tikai, vienojoties ar darba devēju. Grieķijas atvaļinājuma regulējums ir īpašs ar astoņiem mēnešiem privātajā sektorā un 24 mēnešiem valsts sektorā.

Bērna kopšanas atvaļinājums var būt ģimenes tiesība, kas nozīmē, ka vecāki paši var izlemt, kā sadalīt atvaļinājumu savā starpā. Šāda iespēja pastāv tādās valstīs kā Austrija, Dānija, Igaunija, Somija, Francija, Vācija, Ungārija, Polija, Slovākija un Slovēnija.

Atvaļinājums var būt arī kā individuālā tiesība, kā tas ir Beļģijā, Horvātijā, Čehijas Republikā, Grieķijā, Īrijā, Itālijā, Luksemburgā, Nīderlandē, Spānijā un Apvienotajā Karalistē. Tas nozīmē, ka tiesība uz bērna kopšanas atvaļinājumu ir katram no vecākiem. Dažās valstīs - Norvēģijā, Portugālē, Zviedrijā un Īlandē - pastāv jauktie tiesību modeļi, proti, daļēji ģimenes, daļēji individuālās tiesības. Jāatzīmē, ka atsevišķās valstīs, kur atvaļinājums ir individuālā tiesība, pastāv iespēja atvaļinājumu nodot partnerim, piemēram, Horvātijā un Slovēnijā. Savukārt citās - ja atvaļinājums netiek izmantots, tiesības tiek zaudētas.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> International Network on Leave policies and Research. Moss, P. (2013) International Review of Leave Policies and Research 2013. Pieejams: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/) p.16.

<sup>39</sup> Turpat.



Lielākā daļa valstu nodrošina visu vai daļēju atvaļinājuma laika apmaksu. Izņēmums ir tikai Grieķija, Īrija, Spānija un Apvienotā Karaliste, kur atvaļinājums ir neapmaksāts.

Maksājumu politika ievērojami atšķiras. Austrija, Beļģija, Čehija, Francija, Itālija, Luksemburga, Nīderlande, Polija un Slovākija paredz maksājumu vai nu fiksētas likmes veidā (*flat rate*) vai tādās likmes veidā, kas ir zemāka par personas iepriekšējiem ienākumiem (*low earnings-related rate*) vai arī apmaksā atvaļinājumu pēc augstas uz personas ienākumiem balstītas likmes (*high earnings-related rate*), taču ne ilgāk kā sešus mēnešus.

Interesantu bērna kopšanas regulējuma aspektu veido elastības iespējas. Elastība var izpausties vairākās formas, tai skaitā:

- iespējā izmantot visus vai daļu no atvaļinājuma tad, kad vecāki izvēlas, līdz brīdim, kad viņu bērns sasniedz noteiktu vecumu;
- iespējā izmantot atvaļinājumu vienā nepārtrauktā blokā vai, sadalot to vairākos īsos blokos;
- iespējā doties atvaļinājumā, turpinot strādāt nepilnu darba laiku, lai sniegtu vecākiem iespēju apvienot nepilna laika darbu ar nepilna laika atvaļinājumu;
- iespējā izmantot garāku atvaļinājumu ar mazāku apmaksu vai īsāku periodu ar augstāku apmaksu;
- papildu atvaļinājuma iespējās, ja dzimuši vairāki bērni vai pastāv citi apstākļi, piemēram, bērna invaliditāte, vai ģimenē jau ir bērni;
- iespējā nodot atvaļinājuma tiesības citām personām-aprūpētājiem, kuri nav vecāki.

Vislielākā atvaļinājuma iespēju elastība pastāv Slovēnijā, kas paredz visas minētas elastības iespējas, tai seko Horvātija, Vācija, Norvēģija un Zviedrija.

Dažas valstis ir ieviesušas atsevišķus pasākumus, lai mudinātu bērna tēvus izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, tādējādi veicinot dzimumu līdztiesību. Pārsvarā šie pasākumi izpaužas kā pilnīgi vai daļēji individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Tādējādi tēvi zaudē savu atvaļinājuma iespēju, jo to nevar nodot partneri. Cita pieeja ir noteikta veida bonusa paredzēšana, piemēram, papildu atvaļinājums, gadījumā, ja atvaļinājumu izmanto tēvs, piemēram, Vācijā,

Itālijā, Portugālē, Austrijā un Horvātijā, vai nodokļu atvieglojumi, kā tas ir Zviedrijā.

Atsevišķās valstīs papildus bērna kopšanas atvaļinājumam pastāv arī bērna aprūpes atvaļinājums (*childcare leave*). Parasti to var izmantot tūlīt pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, radot nepārtrauktu ilgāku atvaļinājumu, pat ja apstākļi, piemēram, atvaļinājuma apmaksā, atšķiras no bērna kopšanas atvaļinājuma. Tas tomēr ir daudz mazāk izplatīts nekā bērna kopšanas atvaļinājums un pastāv tikai Horvātijā, Norvēģijā, Igaunijā, Ungārijā, Somijā, Īslandē un Portugālē.

Pārsvarā tas ir neapmaksāts atvaļinājums pretstatā bērna kopšanas atvaļinājumam. Horvātijā to var izmantot, līdz bērns sasniedz trīs gadu vecumu, Igaunijā - divas nedēļas gadā, līdz bērns sasniedz 14 gadu vecumu, Īslandē – trīs mēnešus gadā, līdz bērns sasniedz astoņu gadu vecumu, Norvēģijā – vienu gadu garu un no diviem līdz trīs gadiem garu – Portugālē. Ungārijā vecāki, kuriem ir trīs vai vairāk bērni, var izmantot bērna aprūpes atvaļinājumu, līdz viņu jaunākais bērns sasniedz astoņu gadu vecumu, saņemot fiksētu pabalstu. Somijā atvaļinājumu var izmantot abi vecāki un tas ir apmaksāts, taču neliela fiksēta pabalsta veidā.

Bez bērna kopšanas atvaļinājuma un bērna aprūpes atvaļinājuma pastāv arī tiesības uz „pārtraukumu karjerā” (*career break*). Šo tiesību paredz tikai Beļģija un tā ir ar tiesību aktu noteiktā tiesība izmantot atvaļinājumu viena gada garumā papildus bērna kopšanas atvaļinājumam.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Turpat. p.17-18.

Bērna kopšanas atvaļinājuma regulējums izvēlētajās  
Eiropas Savienības dalībvalstīs un Norvēģijā<sup>41</sup>

Valsts	Apmaksas līmenis	Maksimālais ilgums (mēnešos)	Apmaksātais periods	Individuālā /ģimenes tiesība	Stimuls tēviem	Elastība un papildus aizsardzība īpašos gadījumos
Apvienotā Karaliste	nav apmaksāts	8,4	0	individuālā	nav	Var izmantot jebkurā laikā, līdz bērns sasniedz noteiktu vecumu; Papildu aizsardzība: bērna invaliditāte, dvīnišu piedzimšana
Austrija	maz apmaksāts	24	24	ģimenes	Papildus bonuss, ja izmanto abi vecāki	Var sadalīt vairākās daļās jebkurā laikā, līdz bērns sasniedz noteiktu vecumu
Beļģija	maz apmaksāts	8	8	individuālā	nav	Var izmantot nepilnu darba laiku; var sadalīt vairākās daļās; papildu aizsardzība: bērna invaliditāte, dvīnišu/trīnišu piedzimšana
Čehija	maz apmaksāts	36	36	individuālā	nav	Abi vecāki var izmantot atvaļinājumu vienlaikus
Dānija	augsti apmaksāts	14.9	10.7	ģimenes	nav	Var izmantot nepilnu darba laiku; var izmantot īsu augsti apmaksātu vai garu mazāk apmaksātu laiku
Francija	maz apmaksāts	36	36	ģimenes	nav	Var izmantot nepilnu darba laiku; Papildu aizsardzība: bērna invaliditāte
Grieķija	nav apmaksāts	8-privātajā sektorā, 24-valsts sektorā	0	individuālā	nav	var sadalīt vairākās daļās jebkurā laikā līdz noteiktam bērna vecumam; Papildu aizsardzība: bērna invaliditāte

<sup>41</sup> International Review of Leave Policies and Related Research 2013. p.18.

Horvātija	maz apmaksāts	6	6	individuālā	2 papildus mēneši, ja tēvs izmanto atvaļinājumu	Var izmantot nepilnu darba laiku; var sadalīt vairākās daļās jebkurā laikā līdz noteiktam bērna vecumam; papildu aizsardzība: dvīnišu/trīnišu piedzimšana; tiesību var nodot otram vecākam bērna nāves gadījumā
Igaunija	labi apmaksāts	36	36	ģimenes	nav	var sadalīt vairākās daļās; var nodot citai personai
Itālija	maz apmaksāts	10	10	individuālā	1 papildus mēnesis, ja tēvs izmanto atvaļinājumu	var sadalīt vairākās daļās jebkurā laikā līdz bērna noteiktajam vecumam; abi vecāki var izmantot vienlaikus; papildu aizsardzība: dvīnišu/trīnišu piedzimšana; vecāks, kurš bērnu audzina viens
Īrija	nav apmaksāts	8.3	0	individuālā	nav	var sadalīt vairākās daļās jebkurā laikā līdz noteiktam bērna vecumam; papildu aizsardzība: bērna invaliditāte, dvīnišu/trīnišu piedzimšana
Īslande	labi apmaksāts	9	9	individuālā	nav	var sadalīt vairākās daļās jebkurā laikā līdz noteiktam bērna vecumam; papildu aizsardzība: ilgstoša bērna atrašanās slimnīcā pēc dzimšanas, dvīnišu/trīnišu piedzimšana
Lietuva	labi apmaksāts	36	24	ģimenes	nav	Papildu aizsardzība: dvīnišu/trīnišu piedzimšana (tikai

						papildus pabalsts)
Luksemburga	labi apmaksāts	12	12	individuālā	nav	Var izmantot nepilnu darba laiku
Polija	maz apmaksāts	36	36	ģimenes	nav	var sadalīt vairākās daļās jebkurā laikā līdz noteiktam bērna vecumam; abi vecāki var izmantot vienlaikus
Portugāle	labi apmaksāts	12	12	ģimenes / individuālā	1 papildus mēnesis, ja tēvs izmanto atvaļinājumu	Var izmantot nepilnu darba laiku; var izmantot īsu augsti apmaksātu vai garu mazāk apmaksātu laiku; var izmantot jebkurā laikā, līdz bērns sasniedz noteiktu vecumu
Nīderlande	maz apmaksāts	12	12	ģimenes	nav	Var sadalīt vairākās daļās; Papildu aizsardzība: dvīnišu/trīnišu piedzimšana
Norvēģija	labi apmaksāts	12.6	12.6	ģimenes / individuālā	nav	Var izmantot nepilnu darba laiku; var izmantot īsu augsti apmaksātu vai garu mazāk apmaksātu laiku; var sadalīt daļās jebkurā laikā līdz bērns sasniedz noteiktu vecumu
Slovākija	maz apmaksāts	36	36	ģimenes	nav	Papildu aizsardzība: bērna invaliditāte, dvīnišu/trīnišu piedzimšana
Slovēnija	labi apmaksāts	8.6	8.6	ģimenes	nav	Var izmantot nepilnu darba laiku; var sadalīt daļās jebkurā laikā, līdz bērns sasniedz noteiktu vecumu; abi vecāki var izmantot vienlaikus; papildu aizsardzība: dvīnišu/trīnišu piedzimšana, ja

						ģimene jau ir bērni, priekšlaicīgu dzemdību gadījumā
Somija	labi apmaksāts	6.1	6.1	Ģimenes	nav	Var izmantot nepilnu darba laiku; var sadalīt vairākās daļās; papildu aizsardzība: dvīnišu/trīnišu piedzimšana, priekšlaicīgu dzemdību gadījumā
Spānija	nav apmaksāts	36	0	individuālā	nav	var sadalīt vairākās daļās; abi vecāki var izmantot vienlaikus
Vācija	labi apmaksāts	36	12	ģimenes	2 papildus mēneši, ja tēvs izmanto atvaļinājumu	Var izmantot nepilnu darba laiku; var izmantot īsu augsti apmaksātu vai garu mazāk apmaksātu laiku; var izmantot jebkurā laikā, līdz bērns sasniedz noteiktu vecumu; abi vecāki var izmantot vienlaikus
Ungārija	labi apmaksāts	36	36	ģimenes	nav	Tiesību uz atvaļinājumu var nodot personai, kura nav otrs vecāks
Zviedrija	labi apmaksāts	36	15.9	ģimenes / individuālā	nodokļu atvieglojumi	Var izmantot nepilnu darba laiku; var sadalīt daļās jebkurā laikā, līdz bērns sasniedz noteiktu vecumu; abi vecāki var izmantot vienlaikus; papildu aizsardzība: dvīnišu/trīnišu piedzimšana

Turpinājumā īsumā ir apkopota informācija par atsevišķu valstu tiesisko regulējumu, kas paredz apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu un nosacījumus attiecībā uz vairāku bērnu piedzimšanas gadījumu. Ņemot vērā to, ka ziņojuma mērķis nav aprakstīt bērna kopšanas atvaļinājumu garumu un apmaksas sistēmu, uzmanība tiks pievērsta tikai šo valstu bērna kopšanas atvaļinājuma regulējuma elastības elementiem.

## **Beļģija**

Beļģija bērna kopšanas atvaļinājums ir individuāla tiesība un katram no vecākiem pienākas četru mēnešu atvaļinājums (kopā uz abiem astoņi mēneši). Tas pienākas visiem darbiniekiem, kuri pie attiecīgā darba devēja ir nostrādājuši vienu gadu (pēdējo 15 mēnešu laikā). Pretējā gadījumā darba devējs var piešķirt atvaļinājumu, tikai vienojoties ar darba ņēmēju. Tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu neattiecas uz pašnodarbinātajiem.

Regulējums paredz vairākas elastības iespējas:

- atvaļinājumu var izmantot pilnu laiku, nepilna darba laika veidā astoņu mēnešu periodā vai vienu dienu nedēļā vairāk nekā 20 mēnešus;
- nepilna darba laika gadījumā (atvaļinājuma kopējais ilgums ir astoņus mēnešus) to var sadalīt blokos, kas nav īsāki par diviem mēnešiem. Nepilna darba laika atvaļinājuma ar vienu dienu nedēļā gadījumā (kopējais maksimālais garums pieci mēneši) to var sadalīt blokos, kas nav īsāki par pieciem mēnešiem;
- atvaļinājumu var kombinēt arī šādā veidā: viens pilna laika atvaļinājuma mēnesis, papildus divi nepilna darba laika atvaļinājuma mēneši, papildus pieci nepilna darba laika atvaļinājuma ar vienu dienu nedēļā mēneši.

Papildu aizsardzības pasākumi ietver aizsardzību vairāku bērnu piedzimšanas gadījumā un aizsardzību bērna invaliditātes gadījumā. Atvaļinājums ir noteikts par katru vienu bērnu, līdz ar to bērna kopšanas atvaļinājuma garums diviņu piedzimšanas gadījumā pagarinās un katrs no vecākiem saņem astoņu mēnešu

atvaļinājumu (četrus mēnešus vietā). Vecāki, kuriem ir bērns ar invaliditāti, var izmantot atvaļinājumu līdz bērna 21 gadu vecumam.<sup>42</sup>

## **Horvātija**

Bērna kopšanas atvaļinājums Horvātijā ir trīs mēnešu garš un tas pienākas katram no vecākiem par katru bērnu. Papildus divus mēnešus var izmantot, ja tēvs izmanto savu trīs mēnešu atvaļinājuma tiesības. Atvaļinājums ir individuāla tiesība, bet to var nodot otram partnerim. Tiesības uz atvaļinājumu ir visiem nodarbinātajiem, arī pašnodarbinātām personām.

Regulējuma elastības elementi ietver šādus elementus:

- atvaļinājums ir individuālā tiesība, bet viens no vecākiem var nodot savas tiesības otram, ja abi vecāki vienojas rakstveidā;
- vecāki var izmantot savas tiesības vienlaikus vai pēc kārtas;
- atvaļinājumu var izmantot šādos veidos: a) pilnībā (vienā periodā), b) daļēji (ne vairāk kā divas reizes gadā, katru reizi pēc ne mazāk kā 30 dienām), c), nepilnu laiku (ne mazāk kā 60 dienas ar apmaksu 50% no kompensācijas par pilna laika atvaļinājumu);
- atvaļinājumu var izmantot jebkurā laikā, kamēr bērns sasniedz astoņu gadu vecumu.

Papildu aizsardzība ietver aizsardzību vairāku bērnu piedzimšanas gadījumā. Katram no vecākiem pienākas piecpadsmit mēneši (450 dienas) par katru no diviņiem (vai vairākiem bērniem). Papildus, ja viens no vecākiem nomirst bērna kopšanas atvaļinājuma laikā vai nevar izmantot tiesības uz atvaļinājumu citu attaisnojamu iemeslu dēļ, tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu var nodot otram vecākam.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Turpat. Belgium. p.61.

<sup>43</sup> Turpat. Croatia. p.83.



## **Īslande**

Īslandē bērna kopšanas atvaļinājums ilgums ir trīs mēneši katram vecākam (individuālā tiesība) un trīs mēneši abiem vecākiem (ģimenes tiesība), un to vecāki var sadalīt savā starpā pēc viņu vēlēšanās. Kopumā vecāki var izmantot deviņu mēnešu garu bērna kopšanas atvaļinājumu.

Regulējuma elastīgums paredz, ka:

- deviņu mēnešu garu bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot līdz 24 mēnešu laikā pēc bērna dzimšanas;
- atvaļinājumu var izmantot vienā nepārtrauktā periodā vai sadalīt to vairākos blokos;
- atvaļinājumu var izmantot pilnu laiku vai uz nepilna darba laiku pamata.

Regulējums nodrošina papildus aizsardzību vairāku bērnu piedzimšanas gadījumā. Šajā gadījumā atvaļinājuma ilgums pagarinās par trim mēnešiem par katru no bērniem. Šos trīs mēnešus vecāki var sadalīt savā starpā. Atvaļinājumu var pagarināt par tādu noteiktu gadījumā, ja bērns cieš no smagas slimības vai ilgstoši paliek slimnīcā pēc piedzimšanas.<sup>44</sup>

## **Somija**

Somijā darbinieki var izmantot 158 darba dienu garu bērna kopšanas atvaļinājumu. Šīs tiesības paredzētas ģimenei.

Elastības elementi ietver iespēju:

- izmantot atvaļinājumu divās daļās, vismaz 12 dienu garumā;
- izmantot atvaļinājumu nepilnu darba laiku 40-60% apmērā no pilna darba laika stundām, bet tikai tad, ja abi vecāki izmanto nepilna darba laika atvaļinājumu, un tikai ar darba devēja piekrišanu. Šajā gadījumā atvaļinājumu apmaksā 50% apmērā no pilna laika atvaļinājuma apmaksas.

Papildus aizsardzība ietver dažādus gadījumus:

---

<sup>44</sup> Turpat. Iceland. p.153.

- gadījumā, ja vecākiem dzimuši vairāki bērni, atvaļinājuma ilgums tiek pagarināts par 60 dienām par katru nākamo bērnu. To var izmantot jebkurš no vecākiem;
- ja sakarā ar priekšlaicīgām dzemdībām grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir sācies agrāk nekā 30 darbdienu pirms paredzētā dzemdību datuma, bērna kopšanas atvaļinājums tiek pagarināts par tik daudz darba dienām, par cik dzemdības ir sākušās ātrāk;
- ja māte nepiedalās aprūpē, bērna tēvam ir tiesības uz vecāku pabalstu, pat tad, ja vecāki vairs nedzīvo kopā, ar nosacījumu, ka tēvs ir atbildīgs par bērna aprūpi;
- ja māte nomirst un tēvs nevar rūpēties par bērnu, vecāku pabalstu var izmaksāt citai personai, kas atbildīga par bērna aprūpi;
- tiesības uz vecāku pabalstu beidzas, ja īstenojas jaunas tiesības uz vecāku pabalstu sakarā ar nākamā bērna piedzimšanu.<sup>45</sup>

## **Itālija**

Katram no vecākiem ir tiesības sešu mēnešu garu bērna kopšanas atvaļinājumu, kas ir individuāla un nenododama tiesība. Tomēr kopējais atvaļinājuma laiks abiem vecākiem ģimenē var būt desmit mēneši. Taču, ja tēvs izmanto vismaz trīs mēnešus no bērna kopšanas atvaļinājuma, viņš saņem tiesības uz vienu papildatvaļinājuma mēnesi.

Atvaļinājums pienākas visiem nodarbinātajiem vecākiem, izņemot mājstrādniekus. Pašnodarbinātām personām ir tiesības uz trīs mēnešu atvaļinājumu, ko var izmantot tikai pirmajā gadā pēc bērna piedzimšanas.

Elastības elementi paredz, ka:

- atvaļinājumu var izmantot jebkurā laikā līdz brīdim, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu. Ir divas iespējas, kā vecāki var izmantot atvaļinājumu: vienā nepārtrauktā periodā, kas nav garāks sešiem mēnešiem vai, sadalot to īsākos blokos;
- vecāki var izmantot atvaļinājumu vienlaikus;

---

<sup>45</sup> Turpat. Finland. p.110-111.

- sākot ar maternitātes atvaļinājuma beigām, 11 mēnešu laikā pēc bērna dzimšanas, mātes var apmainīt ar savu bērna kopšanas atvaļinājuma iespēju pret kompensāciju 300 EUR mēnesī, lai samazinātu bērna kopšanas izmaksas.

Papildu aizsardzība attiecas uz vairāku bērnu piedzimšanas gadījumu, kā arī gadījumiem, kad bērnu audzina viens no vecākiem. Tā kā atvaļinājums pienākas vecākiem par katru bērnu, katram no vecākiem ir tiesības uz papildu atvaļinājumu, ja vienlaikus ir piedzimuši vairāki bērni, proti, atvaļinājuma laiks dubultojas divīņu piedzimšanas gadījumā un trīskāršojas trīs bērnu piedzimšanas gadījumā. Vecākam, kurš viens audzina bērnu, ir tiesības uz desmit mēnešu garu bērna kopšanas atvaļinājumu.<sup>46</sup>

## **Slovēnija**

Slovēnijā vecāki var izmantot 260 dienu garu bērna kopšanas atvaļinājumu (aptuveni 8.6 mēneši).

Regulējums paredz abu vecāku rakstisku vienošanos, ja viņi vēlas dalīt atvaļinājuma izmantošanu. Vecākiem ir jāvienojas rakstiski 30 dienas pirms maternitātes atvaļinājuma termiņa beigām. Ja vecāki nevar vienoties par bērna kopšanas atvaļinājuma kopīgu izmantošanu vai lēmums nav par labu bērnam, Sociālā darba centrs pieņem lēmumu, ņemot vērā bērna intereses. Vecāki var kombinēt atvaļinājuma izmantošanu (20 stundas nedēļā - māte, 20 stundas nedēļā - tēvs) vai izmantot to vienlaicīgi. Izmantot atvaļinājumu vienlaicīgi vecāki var tikai noteiktos gadījumos:

- a) vairāku bērnu piedzimšanas gadījumā;
- b) bērnu, kam nepieciešama īpaša aprūpe, piedzimšanas gadījumā;
- c) ja vecākiem jau ir vismaz divi bērni, kas jaunāki par astoņiem gadiem vai jau rūpējas par bērnu, kuram ir īpašas vajadzības.

Slovēnijas regulējums paredz vislielāko aizsardzības gadījumu skaitu:

---

<sup>46</sup> Turpat. Italy. p.166-167.

- priekšlaicīgu dzemdību gadījumā bērna kopšanas atvaļinājums tiek pagarināts par tik dienām, par cik dienām saīsinājās grūtniecības laiks;
- gadījumā, ja ir piedzimuši vairāki bērni, bērna kopšanas atvaļinājums tiek pagarināts par 90 dienām par katru nākamo bērnu;
- atvaļinājumu var pagarināt par 90 dienām gadījumā, ja ir piedzimis bērns, kam ir nepieciešama īpaša aprūpe;
- atvaļinājums tiek pagarināts par 30 dienām, ja vecākiem jau ir vismaz divi bērni, kas jaunāki par astoņiem gadiem, par 60 dienām, ja viņiem ir trīs bērni, un par 90 dienām, ja ģimenē jau ir četri vai vairāki bērni līdz astoņu gadu vecumam;
- ja māte nav sasniegusi 18 gadu vecumu un viņai ir skolēna, studenta vai praktikanta statuss, bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot viens no bērna vecvecākiem.<sup>47</sup>

## **Zviedrija**

Katram no vecākiem ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu līdz brīdim, kad viņu bērns ir 18 mēnešus vecs. Vecākiem kopā (ģimenei) pienākas 480 dienu garš apmaksāts bērna kopšanas atvaļinājums. No 480 dienām 60 dienas paredzētas individuāli katram no vecākiem un tās nevar „nodot” otram vecākam. No atlikušajām 360 dienām, puse tiek rezervēta katram no vecākiem. Gadījumā, ja dienas tiek nodotas no viena vecāka otram, vecākam, kurš atsakās no savām atvaļinājuma dienām, ir jāparaksta piekrišana.

Vecāki var izmantot apmaksātu atvaļinājumu jebkurā laikā līdz bērna astoņu gadu vecumam vai pirmā mācību gada beigām. Tātad vecāki var izvēlēties izmantot savu apmaksāto atvaļinājumu pirms vai pēc tam, kad bērnam paliek 18 mēneši.

Elastīgums atvaļinājuma tiesību izmantošanā paredz, ka:

- atvaļinājuma ilgums tiek skaitīts dienās (nevis nedēļām vai mēnešiem), lai uzlabotu elastību tiesību izmantošanā;
- apmaksāto un bezalgas atvaļinājumu var apvienot, lai dotu iespēju vecākiem palikt mājās ilgāk;

---

<sup>47</sup> Turpat. Slovenia. p.242-243.

- vecāki var izmantot apmaksātu atvaļinājumu pilnu laiku, nepilnu laiku, attiecīgi proporcionāli pagarinot tā garumu, piemēram, viena diena no pilna laika atvaļinājuma kļūst par divām nepilna laika atvaļinājuma dienām;
- vecāki var ņemt atvaļinājumu vienā nepārtrauktā periodā vai vairākos blokos, taču ne vairāk kā trīs blokos viena gada laikā. Darbinieks var noslēgt vienošanos ar darba devēju, pagarinot iespējamo bloku skaitu.

Aizsardzība paredz vairāku bērnu piedzimšanas gadījumu. Vairāku bērnu piedzimšanas gadījumā vecākiem ir tiesības uz papildu apmaksāto atvaļinājumu. Ja ir piedzimuši dvīņi, vecāki saņem papildu 90 dienas ar apmaksu 80% apmērā no vidējās izpeļņas un 90 dienas, kuras apmaksā saskaņā ar fiksētu likmi (SEK 180 – 21 EUR dienā).

#### **4. Secinājumi**

Bērna kopšanas atvaļinājuma minimālās prasības Eiropas Savienības dalībvalstīm nosaka Padomes direktīva 2010/18/ES. Tā ietver Eiropas sociālo partneru vienošanos (Pamat nolīgumu) par vecāku atvaļinājumu. Direktīva nosaka darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – individuālās tiesības uz vismaz četrus mēnešu garu bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai aprūpētu šo bērnu līdz noteiktam vecumam, bet ne ilgāk par laiku, līdz bērns sasniedz astoņu gadu vecumu. Papildus direktīva nodrošina dalībvalstīm tiesības paredzēt papildu nosacījumus, piemēram, lemt, vai vecāku atvaļinājumu piešķir uz pilna darba laika vai nepilna darba laika pamata, vienā blokā vai daļām un noteikt tiesības uz vecāku atvaļinājumu atkarībā no nodarbinātības perioda.

Tāpat direktīva paredz tiesības uz prombūtni nepārvaramas varas gadījumā, saistībā ar neatliekamiem ģimenes apstākļiem, slimības vai nelaimes gadījumā, kad ir nepieciešama darba ņēmēja tūlītēja klātbūtne, nosakot konkrētu prombūtnes ilgumu (gadā un/vai katrā atsevišķā gadījumā). Papildus direktīva paredz aizsardzību darbinieku, kas ir bērnu vecāki, nodarbinātībai, kā arī diskriminācijas aizliegumu.

Iespēja noteikt papildu aizsardzību papildu apmaksātā atvaļinājuma veidā gadījumā, ja vecākiem ir piedzimuši vairāki bērni, direktīvā nav regulēta. Eiropas Savienības Tiesa lietā *C-149/10 Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon*, interpretējot padomes Direktīvas 96/34/EK (kura paredzēja trīs mēnešu ilgu minimālo bērna kopšanas atvaļinājuma un tika aizvietota ar Padomes direktīvu 2010/18/ES) noteikumus secināja, ka direktīvas normas nevar interpretēt tādējādi, ka dvīņu piedzimšana rada tiesības uz tāda daudzuma bērna kopšanas atvaļinājuma laikposmiem, kas ir vienāds ar piedzimušo bērnu skaitu. Tomēr, ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes principu, direktīvas normas nosaka dalībvalstīm pienākumu ieviest tādu bērna kopšanas atvaļinājuma kārtību, kas pienācīgi ņem vērā vecāku, kuriem vienās dzemdībās piedzimuši vairāki bērni, īpašās vajadzības. Valsts tiesai ir jāizvērtē, vai valsts tiesiskais regulējums izpilda šo prasību, un attiecīgā gadījumā, cik vien iespējams, jāinterpretē minētais valsts tiesiskais regulējums saskaņā ar Eiropas Savienības tiesībām.

Vienlaikus Ģenerālvokātes viedoklis attiecīgajā lietā atšķīrās no tiesas secinājumiem. Piemērojot direktīvas normu (Pamatnolīguma) gramatisko un teleoloģisko interpretāciju, ģenerālvokāte secināja, ka saskaņā ar Pamatnolīgumu dvīņu vecākiem ir jāpiešķir tiesības uz diviem atsevišķiem vismaz trīs mēnešus ilgiem bērna kopšanas atvaļinājumiem. Tātad, Ģenerālvokātes ieskatā, direktīvas normas rada tiesības uz papildu atvaļinājumu vairāku bērnu piedzimšanas gadījumā. Taču vienlīdzīgas attieksmes princips neprasa, lai bērna kopšanas atvaļinājums, kas ir ilgāks par Pamatnolīgumā noteiktajiem minimālajiem trim mēnešiem (jaunajā direktīvā – četriem mēnešiem), tiktu mehāniski divkāršots.

Vairākas valstis paredzēja savos tiesību aktos dažādas elastības iespējas, kā arī papildu aizsardzību vairāku bērnu piedzimšanas gadījumā. Beļģijā bērna kopšanas atvaļinājuma garums dvīņu piedzimšanas gadījumā pagarinās un katrs no vecākiem saņem astoņu mēnešu atvaļinājumu (četrus mēnešus vietā). Horvātijā katram no vecākiem pienākas piecpadsmit mēneši (450 dienas) par katru no dvīņiem (vai vairākiem bērniem). Īslandē bērna kopšanas atvaļinājuma ilgums pagarinās par trim mēnešiem par katru no bērniem. Šos trīs mēnešus vecāki var sadalīt savā starpā. Somijā atvaļinājuma ilgums tiek pagarināts par 60 dienām par katru nākamo bērnu. To var izmantot jebkurš no vecākiem. Itālijā katram no vecākiem ir

tiesības uz papildu atvaļinājumu, ja vienlaikus ir piedzimuši vairāki bērni, proti, atvaļinājuma laiks dubultojas dvīņu piedzimšanas gadījumā un trīskāršojas trīs bērnu piedzimšanas gadījumā. Slovēnijā gadījumā, ja ir piedzimuši vairāki bērni, bērna kopšanas atvaļinājums tiek pagarināts par 90 dienām par katru nākamo bērnu. Zviedrijā vairāku bērnu piedzimšanas gadījumā vecākiem ir tiesības uz papildu apmaksāto atvaļinājumu. Ja ir piedzimuši dvīņi, vecāki saņem papildu 90 dienas ar apmaksu 80% apmērā no vidējas izpeļņas un 90 dienas, kuras apmaksā saskaņā ar fiksētu likmi.

Darba likumā spēkā esošais regulējums neparedz atšķirīgu atvaļinājuma ilgumu atkarībā no piedzimušo bērnu skaita. Direktīvas normas neparedz automātisku tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājuma divkāršošanu vairāku bērnu piedzimšanas gadījumā. Taču, ņemot vērā Eiropas Savienības tiesas secinājumu par to, ka atbilstoši vienlīdzīgas attieksmes principam direktīvas normas nosaka dalībvalstīm pienākumu ieviest tādu bērna kopšanas atvaļinājuma kārtību, kas pienācīgi ņem vērā vecāku, kuriem piedzimuši vairāki bērni, īpašās vajadzības, to, ka vairāku piedzimušo bērnu vecāki atrodas savādākos apstākļos, nekā vecāki, kuriem piedzimis viens bērns, kā arī minētos dalībvalstu regulējuma labās prakses piemērus, būtu nepieciešams izvērtēt papildu atvaļinājuma nosacījumu paredzēšanu Darba likumā vairāku bērnu piedzimšanas gadījumā.



N.Mickeviča

31.10.2013.