EUROOPAN UNIONI

EUROOPAN PARLAMENTTI **NEUVOSTO**

Bryssel, 20. kesäkuuta 2019
(OR. en)

2017/0085 (COD)
LEX 1945

PE-CONS 20/1/19
REV 1

EMPL 45
SOC 59
GENDER 4
SAN 44
CODEC 256

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI VANHEMPIEN JA OMAISTAAN HOITAVIEN TYÖ- JA YKSITYISELÄMÄN TASAPAINOTTAMISESTA JA NEUVOSTON DIREKTIIVIN 2010/18/EU KUMOAMISESTA

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON
DIREKTIIVI (EU) 2019/…,

annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019,

vanhempien ja omaistaan hoitavien
työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta
ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan yhdessä sen 153 artiklan 1 kohdan i alakohdan kanssa,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisjärjestyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon[1],

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon[2],

noudattavat tavallista lainsäätämisjärjestystä[3],

---

1 EUVL C 129, 11.4.2018, s. 44.
2 EUVL C 164, 8.5.2018, s. 62.
3 Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu 4. huhtikuuta 2019 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä), ja neuvoston päätös, tehty 13. kesäkuuta 2019.

sekä katsovat seuraavaa:

(1) Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 153 artiklan 1 kohdan i alakohdassa määrätään, että unioni tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa miesten ja naisten välisen tasa-arvon alalla asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä.

(2) Miesten ja naisten tasa-arvo on eräs unionin perusperiaatteista. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU) 3 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa määrätään, että unioni edistää naisten ja miesten tasa-arvoa. Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jäljempänä 'perusoikeuskirja', 23 artiklassa puolestaan edellytetään, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo varmistetaan kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.

(3) Perusoikeuskirjan 33 artiklassa määrätään oikeudesta suojaan irtisanomiselta äitiyteen liittyvän syyn vuoksi sekä oikeudesta vanhempainlomaan ja palkalliseen äitiyslomaan lapsen syntymän tai lapseksiottamisen johdosta, jotta perhe- ja työelämä voidaan sovittaa yhteen.

(4) Unioni on ratifioinut vuonna 2006 tehdyn Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista. Yleissopimus on siten erottamaton osa unionin oikeusjärjestystä, ja unionin säädöksiä on tulkittava niin pitkälle kuin mahdollista yleissopimuksen mukaisesti. Yleissopimuksessa ja erityisesti sen 7 artiklan 1 kappaleessa määrätään, että sopimuspuolet toteuttavat kaikki tarvittavat toimet varmistaakseen, että vammaiset lapset voivat nauttia kaikista ihmisoikeuksista ja perusvapauksista täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti muiden lasten kanssa.

(5) Kaikki jäsenvaltiot ovat ratifioineet vuonna 1989 tehdyn Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen lapsen oikeuksista. Yleissopimuksen 18 artiklan 1 kappaleessa määrätään, että vanhemmat vastaavat yhteisesti lapsen kasvatuksesta ja kehityksestä ja että lapsen edun olisi määrättävä heidän toimintansa.

(6) Työ- ja yksityiselämää tasapainottavalla politiikalla olisi myötävaikutettava sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen edistämällä naisten osallistumista työmarkkinoille, hoitovelvoitteiden tasapuolista jakamista miesten ja naisten välillä ja sukupuolten välisen ansiotulo- ja palkkaeron kuromista umpeen. Tällaisessa politiikassa olisi otettava huomioon väestörakenteen muutokset, mukaan lukien väestön ikääntymisen vaikutukset.

(7) Väestörakenteen muutoksen aiheuttamien haasteiden ja siitä julkisiin menoihin joissakin jäsenvaltioissa kohdistuvien paineiden perusteella epävirallisen hoidon tarpeen odotetaan lisääntyvän.

(8) Useissa sukupuolten tasa-arvoa ja työehtoja koskevissa direktiiveissä käsitellään jo nyt unionin tasolla joitakin niitä näkökohtia, joilla on merkitystä työ- ja yksityiselämän tasapainon kannalta, erityisesti Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiveissä 2006/54/EY[1] ja 2010/41/EU[2] sekä neuvoston direktiiveissä 92/85/ETY[3], 97/81/EY[4] ja 2010/18/EU[5].

(9) Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio antoivat 17 päivänä marraskuuta 2017 julistuksen Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista, jonka periaatteessa 2 vahvistetaan sukupuolten tasa-arvo ja periaatteessa 9 työ- ja yksityiselämän tasapaino.

---

1 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23).

2 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU, annettu 7 päivänä heinäkuuta 2010, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/ETY kumoamisesta (EUVL L 180, 15.7.2010, s. 1).

3 Neuvoston direktiivi 92/85/ETY, annettu 19 päivänä lokakuuta 1992, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1).

4 Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta – Liite: osa-aikatyötä koskeva puitesopimus (EYVL L 14, 20.1.1998, s. 9).

5 Neuvoston direktiivi 2010/18/EU, annettu 8 päivänä maaliskuuta 2010, BUSINESSEUROPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta (EUVL L 68, 18.3.2010, s. 13).

(10) Työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen on kuitenkin edelleen huomattava haaste monille vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, varsinkin koska pidentyneet työajat ja vaihtuvat työaikataulut ovat yleistyneet, millä on kielteinen vaikutus naisten työllisyyteen. Merkittävä naisten aliedustukseen työmarkkinoilla vaikuttava tekijä on työ- ja perhevelvoitteiden tasapainottamisen vaikeus. Kun naisilla on lapsia, he todennäköisemmin tekevät vähemmän palkkatyötä ja käyttävät enemmän aikaa palkattomien hoitovelvoitteiden täyttämiseen. Naisten työllisyyden on osoitettu kärsivän myös siitä, että naisella on sairas tai huollettava omainen, jolloin jotkut naiset jäävät kokonaan pois työmarkkinoilta.

(11) Nykyisessä unionin säädöskehyksessä miehille tarjotaan vain vähäisiä kannustimia tasapuolisen vastuun ottamiseen hoitovelvoitteista. Monissa jäsenvaltioissa ei ole käytössä palkallisia isyys- ja vanhempainvapaita, minkä vuoksi näiden vapaiden käyttöaste on isien keskuudessa alhainen. Työ- ja yksityiselämää tasapainottavan politiikan suunnittelussa oleva epätasapaino naisten ja miesten välillä vahvistaa sukupuolistereotypioita ja ansio- ja hoivatyön välisiä sukupuolten eroja. Tasa-arvopolitiikan olisi puututtava stereotypioihin miesten ja naisten ammateissa ja rooleissa, ja työmarkkinaosapuolia kannustetaan niiden keskeisen tehtävän mukaisesti antamaan tietoa työntekijöille ja työnantajille ja parantamaan siten näiden tietoisuutta syrjinnän torjumisesta. Isien osallistumisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtääviin järjestelyihin, joista esimerkkeinä ovat joustavat työjärjestelyt tai vapaat, on myös osoitettu vaikuttavan myönteisesti naisten perheessä tekemän palkattoman työn suhteellisen määrän vähentymiseen ja jättävän naisille enemmän aikaa palkkatyöhön.

(12) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöön pannessaan otettava huomioon, että perhevapaiden tasapuolinen käyttö miesten ja naisten välillä edellyttää myös muita asianmukaisia toimenpiteitä, kuten saatavilla olevien ja kohtuuhintaisten lastenhoito- ja pitkäaikaishoitopalvelujen tarjontaa, sillä ne ovat välttämättömiä, jotta vanhemmat ja muut henkilöt, joilla on hoitovelvoitteita, voivat päästä työmarkkinoille, pysyä siellä tai palata sinne. Taloudellisten pidäkkeiden poistaminen voi myös rohkaista kotitalouden toissijaista tulonsaajaa, joka on useimmiten nainen, osallistumaan täysimääräisesti työmarkkinoille.

(13) Jotta tämän direktiivin vaikutuksia voitaisiin arvioida, komission ja jäsenvaltioiden olisi jatkettava keskinäistä yhteistyötä vertailukelpoisten ja sukupuolen mukaan eriteltyjen tilastojen laatimiseksi.

(14) Komissio on järjestänyt työmarkkinaosapuolten kaksivaiheisen kuulemisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen liittyvistä haasteista SEUT 154 artiklan mukaisesti. Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet yksimielisyyteen neuvottelujen aloittamisesta näistä asioista, vanhempainvapaa mukaan lukien. On kuitenkin tärkeää toteuttaa toimia tällä alalla nykyaikaistamalla ja mukauttamalla nykyistä säädöskehystä ottaen samalla huomioon kyseisten kuulemisten tulos samoin kuin sidosryhmien ja kansalaisten näkemysten kartoittamiseksi toteutetun julkisen kuulemisen tulos.

(15) Direktiivillä 2010/18/EU säännellään vanhempainvapaata panemalla täytäntöön työmarkkinaosapuolten tekemä puitesopimus. Tämä direktiivi perustuu direktiivissä 2010/18/EU vahvistettuihin sääntöihin ja täydentää niitä vahvistamalla nykyisiä oikeuksia ja ottamalla käyttöön uusia oikeuksia. Direktiivi 2010/18/EU olisi kumottava ja korvattava tällä direktiivillä.

(16) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, jotka liittyvät isyys-, vanhempain- ja omaishoitovapaisiin sekä työntekijöille, jotka ovat vanhempia, tai omaistaan hoitaville tarkoitettuihin joustaviin työjärjestelyihin. Helpottamalla tällaisten vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tällä direktiivillä olisi edistettävä perussopimuksiin pohjautuvia tavoitteita eli miesten ja naisten tasa-arvoa asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän tasa-arvoista kohteluaan työssä, ja korkean työllisyystason edistämistä unionissa.

(17) Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai muu työsuhde, mukaan lukien sopimukset, jotka liittyvät osa-aikaisten työntekijöiden, kiinteässä työsuhteessa työskentelevien tai henkilöiden, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoimanvuokrayrityksen kanssa, työllistämiseen tai työsuhteeseen, direktiivissä 2010/18/EU aiemmin säädetyn mukaisesti. Ottaen huomioon Euroopan unionin tuomioistuimen, jäljempänä 'unionin tuomioistuin', oikeuskäytännön, joka koskee perusteita työntekijän aseman määrittämiseksi, jäsenvaltioiden tehtävänä on määritellä työsopimukset ja työsuhteet.

(18) Jäsenvaltioilla on toimivalta määritellä siviilisääty ja perheasema sekä vahvistaa henkilöt, joita pidetään vanhempana, äitinä tai isänä.

(19) Jotta hoitovelvoitteet jakautuisivat tasapuolisemmin naisten ja miesten välillä ja jotta isien ja lasten välille syntyisi side jo varhain, olisi otettava käyttöön isien tai vastaavien toisten vanhempien, jos ja siinä määrin kuin nämä tunnustetaan kansallisessa lainsäädännössä, oikeus isyysvapaaseen. Tällainen isyysvapaa olisi pidettävä lapsen syntymän aikoihin, ja sen olisi selkeästi liityttävä syntymään ja tapahduttava hoivatarkoituksia varten. Jäsenvaltiot voivat myöntää isyysvapaan myös lapsen syntyessä kuolleena. On jäsenvaltioiden asiana määrittää, onko osa isyysvapaasta mahdollista pitää ennen lapsen syntymää vai onko isyysvapaa pidettävä kokonaisuudessaan sen jälkeen, minkä ajan kuluessa isyysvapaa on pidettävä ja onko isyysvapaa mahdollista pitää osa-aikaisena, vuorottelujaksoissa, kuten työjaksojen erottamina perättäisinä vapaapäivinä, tai muilla joustavilla tavoilla ja millä edellytyksillä tämä on mahdollista. Jäsenvaltiot voivat täsmentää, ilmaistaanko isyysvapaa työpäivinä, viikkoina vai muina aikayksikköinä, ottaen huomioon, että kymmenen työpäivää vastaa kahta kalenteriviikkoa. Jotta jäsenvaltioiden väliset erot voidaan ottaa huomioon, oikeus isyysvapaaseen olisi myönnettävä kansallisessa lainsäädännössä määritellystä siviilisäädystä tai perheasemasta riippumatta.

(20) Koska useimmat isät eivät käytä vanhempainvapaaoikeuttaan tai siirtävät huomattavan osan oikeudestaan äideille, tässä direktiivissä pidennetään yhdestä kuukaudesta kahteen se vanhempainvapaan vähimmäisjakso, jota ei voida siirtää vanhemmalta toiselle, jotta voidaan kannustaa isiä pitämään vanhempainvapaata, ja säilytetään samalla kummankin vanhemman oikeus direktiivissä 2010/18/EU säädettyyn vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen. Varmistamalla, että vanhempainvapaasta vähintään kaksi kuukautta on yksinomaan kummankin vanhemman käytettävissä eikä sitä voida siirtää toiselle vanhemmalle, on tarkoitus kannustaa isiä käyttämään oikeutensa tällaiseen vapaaseen. Lisäksi edistetään ja helpotetaan naisten paluuta työmarkkinoille äitiys- ja vanhempainvapaan pitämisen jälkeen.

(21) Tässä direktiivissä taataan vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaa työntekijöille, jotka ovat vanhempia. Jäsenvaltioita kannustetaan myöntämään oikeus vanhempainvapaaseen kaikille työntekijöille, joilla on vanhemmuuteen liittyviä velvoitteita kansallisten oikeusjärjestelmien mukaisesti.

(22) Jäsenvaltioiden olisi voitava täsmentää, missä määräajassa työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainvapaan hakemisesta, ja päättää, voidaanko vanhempainvapaaoikeuteen soveltaa tiettyä palvelusaikaa koskevaa vähimmäisedellytystä. Koska sopimusjärjestelyt ovat yhä monimuotoisempia, palvelusaikaa laskettaessa olisi otettava huomioon peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten kesto yhteensä saman työnantajan palveluksessa. Työntekijöiden ja työnantajien tarpeiden tasapainottamiseksi jäsenvaltioiden olisi myös voitava päättää, saavatko työnantajat lykätä vanhempainvapaan myöntämistä tietyissä olosuhteissa, jolloin vaatimuksena on, että työnantajat perustelevat tällaisen lykkäyksen kirjallisesti.

(23) Koska jouston mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että kumpikin vanhempi ja erityisesti isä käyttää oikeuttaan vanhempainvapaaseen, työntekijöiden olisi voitava pyytää, että vanhempainvapaa myönnetään kokoaikaisena tai osa-aikaisena, vuorottelujaksoissa, kuten työjaksojen erottamina perättäisinä vapaaviikkoina, tai muilla joustavilla tavoilla. Työnantajan olisi voitava hyväksyä tai hylätä tällainen muuta kuin kokoaikaista vanhempainvapaata koskeva hakemus. Jäsenvaltioiden olisi arvioitava, olisiko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia järjestelyjä mukautettava erityisen heikossa asemassa olevien vanhempien erityistarpeisiin.

(24) Ajanjakso, jolta työntekijöiden olisi oltava oikeutettuja pitämään vanhempainvapaata, olisi sidottava lapsen ikään. Tämä ikä olisi määritettävä siten, että kummallakin vanhemmalla on tosiasiallinen mahdollisuus käyttää kokonaisuudessaan tämän direktiivin mukainen vanhempainvapaaoikeutensa.

(25) Jotta paluuta työhön vanhempainvapaan jälkeen voitaisiin helpottaa, työntekijöitä ja työnantajia kannustetaan pitämään vapaaehtoisesti yhteyttä vapaan aikana ja he voivat sopia järjestelyistä, jotka koskevat asianmukaisia toimenpiteitä työhönpaluun helpottamiseksi. Tällaisesta yhteydenpidosta ja tällaisista järjestelyistä on tarkoitus päättää asianosaisten kesken ottaen huomioon kansallinen lainsäädäntö, työehtosopimukset tai käytännöt. Työntekijöille olisi tiedotettava ylennysmenettelyistä ja sisäisistä avoimista työpaikoista ja heidän olisi voitava osallistua tällaisiin menettelyihin ja hakea tällaisia työpaikkoja.

(26) Tutkimukset osoittavat, että jäsenvaltioissa, joissa huomattava osuus vanhempainvapaasta on tarkoitettu isille ja joissa työntekijälle maksetaan tällaisen vapaan ajalta maksu tai korvaus suhteellisen korkean korvausasteen mukaan, isät käyttävät vapaata enemmän ja vaikutus äitien työllisyysasteeseen on myönteinen. Sen vuoksi on aiheellista antaa tällaisten järjestelmien jatkua edellyttäen, että ne täyttävät tietyt vähimmäisperusteet, sen sijaan, että vanhempainvapaan ajalta maksetaan tässä direktiivissä säädetty maksu tai korvaus.

(27) Jotta miehillä ja naisilla, joilla on hoitovelvoitteita, olisi paremmat mahdollisuudet pysyä osana työvoimaa, jokaisella työntekijällä olisi oltava oikeus viiden työpäivän omaishoitovapaaseen vuodessa. Jäsenvaltiot voivat päättää, että tällaista vapaata voidaan pitää yhden tai useamman työpäivän jaksoissa tapausta kohden. Kansallisten järjestelmien erojen huomioon ottamiseksi jäsenvaltioiden olisi voitava myöntää omaishoitovapaa muun viiteajanjakson kuin vuoden perusteella, hoivaa tai tukea tarvitsevan henkilön mukaan tai tapauksittain. Hoivan tarpeen ennustetaan kasvavan jatkuvasti väestön ikääntyessä ja siihen liittyvän iän myötä tapahtuvan toimintakyvyn heikkenemisen yleistyessä. Jäsenvaltioiden olisi otettava kasvava hoivan tarve huomioon suunnitellessaan hoivapolitiikkojaan, omaishoitovapaa mukaan lukien. Jäsenvaltioita kannustetaan antamaan oikeus omaishoitovapaaseen myös muille sukulaisille, kuten isovanhemmille ja sisaruksille. Jäsenvaltiot voivat edellyttää etukäteen annettavaa lääkärintodistusta merkittävän hoivan tai tuen tarpeesta vakavan lääketieteellisen syyn vuoksi.

(28) Tässä direktiivissä säädetyn omaishoitovapaaoikeuden lisäksi kaikkien työntekijöiden olisi säilytettävä oikeutensa poissaoloon työstä jäsenvaltioiden vahvistamien edellytysten mukaisesti kiireellisten ja odottamattomien perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi, ilman että he menettävät heille kertyneet tai kertymässä olevat työhön liittyvät oikeutensa, kuten direktiivissä 2010/18/EU säädetään.

(29) Jotta lisättäisiin niiden työntekijöiden, jotka ovat vanhempia, ja erityisesti miesten kannustimia tässä direktiivissä säädettyjen vapaiden pitämiseen, työntekijöillä olisi oltava oikeus riittävään korvaukseen vapaan ajalta.

(30) Jäsenvaltioiden olisi sen vuoksi vahvistettava isyysvapaan vähimmäiskeston ajalta maksettava maksu tai korvaus tasolle, joka vastaa vähintään kansallisen sairauspäivärahan tasoa. Koska isyys- ja äitiysvapaaoikeuksien myöntämisellä on sama tavoite eli siteen luominen vanhemman ja lapsen välille, jäsenvaltioita kannustetaan maksamaan isyysvapaan ajalta vastaava maksu tai korvaus kuin äitiysvapaan ajalta kansallisella tasolla maksettava maksu tai korvaus.

(31) Jäsenvaltioiden olisi vahvistettava tässä direktiivissä taattavan siirrettävyyskiellon piiriin kuuluvan vanhempainvapaan vähimmäiskeston ajalta maksettava maksu tai korvaus riittävälle tasolle. Määrittäessään siirrettävyyskiellon piiriin kuuluvan vanhempainvapaan vähimmäiskeston ajalta maksettavan maksun tai korvauksen tasoa jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon, että vanhempainvapaan pitämisen johdosta perhe usein menettää tuloja ja että perheen ensisijainen tulonsaaja voi käyttää oikeuttaan vanhempainvapaaseen vain, jos sen ajalta maksetaan riittävän hyvä korvaus niin, että elintaso pysyy kohtuullisena.

(32) Vaikka jäsenvaltiot voivat vapaasti päättää, maksavatko ne omaishoitovapaasta maksun tai korvauksen, niitä kannustetaan ottamaan käyttöön tällainen maksu tai korvaus, jotta voitaisiin taata, että omaistaan hoitavat, ja erityisesti miehet tosiasiallisesti käyttävät tällaista oikeutta.

(33) Tämä direktiivi ei vaikuta sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamiseen, josta säädetään Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksissa (EY) N:o 883/2004[1] ja (EU) N:o 1231/2010[2] ja neuvoston asetuksessa (EY) N:o 859/2003[3]. Työntekijän sosiaaliturvaa koskevissa asioissa toimivaltainen jäsenvaltio määräytyy näiden asetusten mukaisesti.

(34) Jotta työntekijät, jotka ovat vanhempia, ja omaistaan hoitavat saataisiin pysymään osana työvoimaa, tällaisten työntekijöiden olisi voitava mukauttaa työaikataulunsa henkilökohtaisten tarpeidensa ja mieltymystensä mukaiseksi. Tätä varten ja työntekijöiden tarpeita painottaen heillä on oikeus pyytää hoivatarkoituksia varten joustavia työjärjestelyjä työskentelymallinsa mukauttamiseksi, mahdollisuuksien mukaan myös käyttämällä etätyöjärjestelyjä, joustavia työaikatauluja tai lyhennettyä työaikaa.

---

1 Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 883/2004, annettu 29 päivänä huhtikuuta 2004, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta (EUVL L 166, 30.4.2004, s. 1).

2 Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1231/2010, annettu 24 päivänä marraskuuta 2010, asetuksen (EY) N:o 883/2004 ja asetuksen (EY) N:o 987/2009 ulottamisesta koskemaan niitä kolmansien maiden kansalaisia, joita nämä asetukset eivät yksinomaan heidän kansalaisuutensa vuoksi vielä koske (EUVL L 344, 29.12.2010, s. 1).

3 Neuvoston asetus (EY) N:o 859/2003, annettu 14 päivänä toukokuuta 2003, asetuksen (ETY) N:o 1408/71 ja asetuksen (ETY) N:o 574/72 säännösten soveltamisalan laajentamisesta koskemaan kolmansien maiden kansalaisia, joita kyseiset säännökset eivät jo koske yksinomaan heidän kansalaisuutensa vuoksi (EUVL L 124, 20.5.2003, s. 1).

(35) Jotta sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeet voidaan ottaa huomioon, jäsenvaltioiden olisi voitava rajoittaa joustavien työjärjestelyjen, mukaan lukien lyhennetty työaika tai etätyöjärjestelyt, kestoa. Osa-aikatyö on osoittautunut hyödylliseksi siinä, että se on antanut joillekin naisille mahdollisuuden pysyä työmarkkinoilla heidän saatuaan lapsia tai hoidettuaan hoivaa tai tukea tarvitsevia omaisia, mutta pitkään jatkuessaan lyhennetty työaika saattaa johtaa pienempiin sosiaaliturvamaksuihin ja siten siihen, että eläkeoikeudet pienenevät tai puuttuvat.

(36) Työnantajan olisi joustavia työjärjestelyjä koskevia pyyntöjä käsitellessään voitava ottaa huomioon muun muassa pyydettyjen joustavien työjärjestelyjen kesto sekä omat resurssinsa ja toimintakapasiteettinsa tällaisten järjestelyjen tarjoamiseen. Työnantajan olisi voitava päättää, hyväksyykö vai hylkääkö se työntekijän esittämän joustavia työjärjestelyjä koskevan pyynnön. Joustavien työjärjestelyjen tarpeen taustalla olevat erityiset olosuhteet saattavat muuttua. Työntekijöillä olisi näin ollen oltava paitsi oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliinsa yhteisesti sovitun ajanjakson päätyttyä myös mahdollisuus pyytää saada tehdä näin tarvittaessa aiemmin, kun taustalla olevien olosuhteiden muuttuminen sitä edellyttää.

(37) Jäsenvaltioita kannustetaan arvioimaan, olisiko isyysvapaata, omaishoitovapaata ja joustavia työjärjestelyjä koskevan oikeuden käyttämistä koskevia perusteita ja niitä koskevia yksityiskohtaisia järjestelyjä mukautettava erityistarpeisiin, kuten yksinhuoltajien, adoptiovanhempien, vammaisten vanhempien, vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien tai esimerkiksi monisynnytyksiin ja ennenaikaisiin synnytyksiin liittyvissä erityistilanteissa olevien vanhempien erityistarpeisiin, tämän vaikuttamatta vaatimukseen arvioida, olisiko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia järjestelyjä mukautettava erityisen heikossa asemassa olevien vanhempien erityistarpeisiin.

(38) Vapaita koskevien järjestelyjen tarkoituksena on tukea tiettynä ajanjaksona työntekijöitä, jotka ovat vanhempia, ja omaistaan hoitavia sekä säilyttää ja edistää heidän siteitään työmarkkinoihin. Sen vuoksi on aiheellista säätää nimenomaisesti tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia vapaita pitävien työntekijöiden työhön liittyvien oikeuksien suojasta. Tällä direktiivillä suojataan erityisesti työntekijöiden oikeus palata tällaisen vapaan pidettyään samaan tai vastaavanlaiseen tehtävään ja oikeus olla joutumatta kärsimään työsopimuksen tai työsuhteen ehtojen heikennyksestä tällaisen vapaan pitämisen vuoksi. Työntekijöiden olisi säilytettävä oikeutensa jo kertyneisiin tai kertymässä oleviin etuihin tällaisen vapaan loppuun asti.

(39) Kuten direktiivissä 2010/18/EU säädetään, jäsenvaltioiden edellytetään määrittelevän työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainvapaan ajaksi. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työntekijän ja työnantajan välinen työsuhde säilyy vapaan aikana ja tämän johdosta kyseisellä vapaalla oleva henkilö on sen kestoaikana edelleen unionin oikeudessa tarkoitetulla tavalla työntekijä. Määritellessään työsopimusta tai työsuhdetta koskevia järjestelyjä, myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta, tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvien vapaiden aikana jäsenvaltioiden olisi sen vuoksi varmistettava, että työsuhde säilyy.

(40) Työntekijää, joka käyttää tämän direktiivin mukaisesti oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi suojeltava syrjinnältä tai tähän perustuvalta epäedullisemmalta kohtelulta.

(41) Työntekijän, joka käyttää tämän direktiivin mukaisesti oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi saatava suoja tällaisen vapaan hakemisen tai pitämisen tai tällaisten joustavien työjärjestelyjen pyytämistä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi tapahtuvalta irtisanomiselta ja mahdollisen irtisanomisen valmisteluilta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön, myös asiassa C-460/06 annetun tuomion[1], mukaisesti. Työntekijän, joka katsoo tulleensa irtisanotuksi sillä perusteella, että hän on käyttänyt tällaisia oikeuksiaan, olisi voitava pyytää työnantajaa esittämään irtisanomiselle asianmukaiset perusteet. Jos työntekijä on hakenut tai pitänyt tässä direktiivissä tarkoitettua isyysvapaata, vanhempainvapaata tai omaishoitovapaata, työnantajan olisi esitettävä irtisanomisperusteet kirjallisesti.

(42) Työnantajalla olisi oltava todistustaakka sen osoittamiseksi, että irtisanominen ei ole tapahtunut sillä perusteella, että työntekijä on hakenut tai pitänyt tässä direktiivissä tarkoitettua isyysvapaata, vanhempainvapaata tai omaishoitovapaata, kun työntekijä on tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa esittänyt tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että hänet on irtisanottu näillä perusteilla.

[1] Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 11.10.2007, *Nadine Paquay v. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

(43) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia, sen voimaantulopäivänä jo voimassa olevia kansallisia säännöksiä ei noudateta. Tällaisiin seuraamuksiin voi sisältyä hallinnollisia ja taloudellisia seuraamuksia, kuten sakkoja tai korvauksia, sekä muunlaisia seuraamuksia.

(44) Yhdenvertaisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien periaatteiden tehokas täytäntöönpano edellyttää työntekijöiden riittävää oikeussuojaa epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevasta valituksesta tai oikeudellisesta menettelystä. On mahdollista, että uhrit eivät uskalla käyttää oikeuksiaan vastatoimenpiteiden pelossa, ja tämän vuoksi heitä olisi suojeltava kaikelta epäsuotuisalta kohtelulta, kun he käyttävät heille tämän direktiivin mukaan kuuluvia oikeuksia. Tällainen suojelu on erityisen tärkeää työntekijöiden edustajien hoitaessa tehtäviään.

(45) Tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien suojan tason parantamiseksi entisestään kansallisten tasa-arvoelinten olisi oltava toimivaltaisia tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa syrjintään liittyvissä kysymyksissä, mukaan lukien tehtävä, joka koskee riippumattoman avun antamista syrjinnän uhreille valitusten tekemisessä.

(46) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista ja annetaan näin jäsenvaltioille mahdollisuus ottaa käyttöön tai pitää voimassa työntekijöille edullisempia säännöksiä. Se, että vanhemman annetaan siirtää toiselle vanhemmalle enemmän kuin kaksi kuukautta tässä direktiivissä säädetystä neljän kuukauden vanhempainvapaasta, ei ole työntekijälle edullisempi säännös kuin tässä direktiivissä vahvistetut vähimmäistason säännökset. Tämän direktiivin voimaantuloon mennessä jo kertyneitä oikeuksia olisi edelleen sovellettava, paitsi jos tässä direktiivissä säädetään edullisemmista säännöksistä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei saisi käyttää heikentämään voimassa olevassa unionin lainsäädännössä vahvistettuja oikeuksia, eikä se saisi olla pätevä peruste työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

(47) Mitään tässä direktiivissä ei saisi tulkita niin, että sillä heikennettäisiin direktiiveissä 2010/18/EU, 92/85/ETY ja 2006/54/EY, mukaan lukien direktiivin 2006/54/EY 19 artikla, säädettyjä oikeuksia.

(48) Komission suosituksen 2003/361/EY[1] liitteessä määritellyillä mikroyrityksillä sekä pienillä ja keskisuurilla yrityksillä, jäljempänä 'pk-yritykset', jotka muodostavat yritysten suuren enemmistön unionissa, voi olla rajalliset taloudelliset, tekniset ja inhimilliset voimavarat. Jäsenvaltioiden olisi tämän direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä pyrittävä välttämään säätämästä sellaisia hallinnollisia, rahoituksellisia tai oikeudellisia rajoituksia, jotka vaikeuttaisivat pk-yritysten perustamista ja kehittämistä tai aiheuttaisivat liiallisen rasitteen työnantajille. Jäsenvaltioita pyydetään tämän vuoksi arvioimaan perusteellisesti täytäntöönpanotoimenpiteidensä vaikutus pk-yrityksiin sen varmistamiseksi, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti, ettei toimenpiteillä ole kohtuutonta vaikutusta pk-yrityksiin, etenkään mikroyrityksiin, ja että vältetään tarpeetonta hallinnollista rasitetta. Jäsenvaltioita rohkaistaan tarjoamaan pk-yrityksille kannustimia, ohjausta ja neuvontaa, jotta niitä voidaan auttaa noudattamaan tämän direktiivin mukaisia velvoitteitaan.

(49) Mikä tahansa kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten mukaisesti saatavilla oleva perheeseen liittyvä poissaolo työstä, erityisesti äitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa ja omaishoitovapaa, olisi otettava huomioon yhtä tai useampaa tässä direktiivissä ja direktiivissä 92/85/ETY säädettyä vapaata koskevien vaatimusten täyttämisessä edellyttäen, että kaikki kyseisissä direktiiveissä säädetyt vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja että työntekijöiden suojan yleistä tasoa niiden soveltamisalaan kuuluvissa asioissa ei heikennetä. Jäsenvaltioiden ei tämän direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä tarvitse nimetä uudelleen tai muulla tavoin muuttaa erilaisia perhevapaiden tyyppejä, joista säädetään kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa ja jotka otetaan huomioon tämän direktiivin noudattamisessa.

---

[1] Komission suositus 2003/361/EY, annettu 6 päivänä toukokuuta 2003, mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä (EUVL L 124, 20.5.2003, s. 36).

(50) Jäsenvaltioita kannustetaan kansallisten käytäntöjen mukaisesti edistämään vuoropuhelua työmarkkinaosapuolten kanssa työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen tukemiseksi muun muassa edistämällä työ- ja perhe-elämää tasapainottavia toimenpiteitä työpaikalla, ottamalla käyttöön vapaaehtoisia sertifiointijärjestelmiä, tarjoamalla ammatillista koulutusta, lisäämällä tietoisuutta ja toteuttamalla tiedotuskampanjoita. Lisäksi jäsenvaltioita kannustetaan käymään vuoropuhelua asiaankuuluvien sidosryhmien, kuten valtiosta riippumattomien järjestöjen, paikallis- ja alueviranomaisten ja palveluntarjoajien, kanssa, jotta voidaan edistää työ- ja yksityiselämää tasapainottavaa politiikkaa kansallisen lainsäädännön ja käytäntöjen mukaisesti.

(51) Työmarkkinaosapuolia olisi kannustettava edistämään vapaaehtoisia sertifiointijärjestelmiä, joilla arvioidaan työ- ja yksityiselämän tasapainoa työpaikalla.

(52) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitetta eli varmistaa miesten ja naisten tasa-arvon periaatteen täytäntöönpanoa koko unionissa asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä, vaan se voidaan sen laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä SEU 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Kohde

Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, joilla on tarkoitus saavuttaa miesten ja naisten tasa-arvo asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä, helpottamalla työntekijöiden, jotka ovat vanhempia, tai omaistaan hoitavien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Tätä varten tässä direktiivissä säädetään yksilöllisistä oikeuksista seuraaviin:

a) isyysvapaa, vanhempainvapaa ja omaishoitovapaa;

b) joustavat työjärjestelyt työntekijöille, jotka ovat vanhempia, tai omaistaan hoitaville.

2 artikla

Soveltamisala

Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, sekä miehiin että naisiin, joilla on kunkin jäsenvaltion voimassa olevissa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen määritelty työsopimus tai työsuhde.

3 artikla

Määritelmät

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan

a) 'isyysvapaalla' isille tai vastaaville toisille vanhemmille, jos ja siinä määrin kuin nämä tunnustetaan kansallisessa lainsäädännössä, lapsen syntymän johdosta hoivatarkoituksia varten tarkoitettua vapaata työstä;

b) 'vanhempainvapaalla' vanhemmille lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi lapsesta huolehtimiseksi tarkoitettua vapaata työstä;

c) 'omaishoitovapaalla' työntekijöille henkilökohtaisen hoivan tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle henkilölle, joka tarvitsee merkittävää hoivaa tai tukea kunkin jäsenvaltion määrittelemän vakavan lääketieteellisen syyn vuoksi, tarkoitettua vapaata työstä;

d) 'omaistaan hoitavalla' työntekijää, joka tarjoaa henkilökohtaista hoivaa tai tukea omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle henkilölle, joka tarvitsee merkittävää hoivaa tai tukea kunkin jäsenvaltion määrittelemän vakavan lääketieteellisen syyn vuoksi;

e) 'omaisella' työntekijän poikaa, tytärtä, äitiä, isää, puolisoa tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolta, jos tällainen parisuhde tunnustetaan kansallisessa lainsäädännössä;

f) 'joustavilla työjärjestelyillä' työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa työskentelymalliaan, myös käyttämällä etätyöjärjestelyjä, joustavia työaikatauluja tai lyhennettyä työaikaa.

2. Jäljempänä 4 ja 6 artiklassa tarkoitettujen työpäivien on ymmärrettävä viittaavan kyseessä olevan jäsenvaltion määrittelemään kokoaikaiseen työskentelymalliin.

Työntekijän oikeus vapaaseen voidaan laskea suhteessa työntekijän työaikaan työntekijän työsopimuksessa tai työsuhteessa täsmennetyn työskentelymallin mukaisesti.

4 artikla

Isyysvapaa

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että isillä tai vastaavilla toisilla vanhemmilla, jos ja siinä määrin kuin heidät tunnustetaan kansallisessa lainsäädännössä, on oikeus kymmenen työpäivän isyysvapaaseen, joka on pidettävä työntekijän lapsen syntymän yhteydessä. Jäsenvaltiot voivat määrittää, onko isyysvapaa mahdollista pitää osittain ennen lapsen syntymää vai ainoastaan sen jälkeen ja onko tällainen vapaa mahdollista pitää joustavilla tavoilla.

2. Isyysvapaaoikeudelle ei saa asettaa työssäoloa tai palvelusajan pituutta koskevaa vähimmäisedellytystä.

3. Oikeus isyysvapaaseen on myönnettävä riippumatta työntekijän kansallisessa lainsäädännössä määritellystä siviilisäädystä tai perheasemasta.

5 artikla

Vanhempainvapaa

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että jokaisella työntekijällä on oikeus neljän kuukauden vanhempainvapaaseen, joka on pidettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn iän, joka on enintään kahdeksan vuotta ja joka täsmennetään kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa. Kyseinen ikä on määritettävä sen varmistamiseksi, että kumpikin vanhempi pystyy tosiasiallisesti ja yhdenvertaisesti käyttämään oikeuttaan vanhempainvapaaseen.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kaksi kuukautta vanhempainvapaasta on sellaista, että sitä ei voida siirtää.

3. Jäsenvaltioiden on vahvistettava kohtuullinen määräaika vanhempainvapaaoikeuttaan käyttävän työntekijän työnantajalle antamalle ilmoitukselle. Jäsenvaltioiden on tällöin otettava huomioon sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeet.

   Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijän vanhempainvapaata koskevassa pyynnössä ilmoitetaan vapaan suunniteltu alkamis- ja päättymisajankohta.

4. Jäsenvaltiot voivat asettaa vanhempainvapaaoikeudelle työssäolojaksoja tai palvelusajan pituutta koskevan, enintään yhden vuoden vähimmäisedellytyksen. Jos kyseessä ovat neuvoston direktiivissä 1999/70/EY[1] tarkoitetut peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset saman työnantajan palveluksessa, laskettaessa oikeuden edellytyksenä olevaa jaksoa on otettava huomioon sopimusten kesto yhteensä.

[1] Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43).

5. Jäsenvaltiot voivat vahvistaa ne olosuhteet, joissa työnantaja kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisen kuulemisen jälkeen saa lykätä vanhempainvapaan myöntämistä kohtuulliseksi ajaksi sillä perusteella, että vanhempainvapaan pitäminen pyydettynä ajankohtana häiritsisi vakavasti työnantajan asianmukaista toimintaa. Työnantajien on perusteltava tällainen vanhempainvapaan lykkääminen kirjallisesti.

6. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus pyytää, että he voivat pitää vanhempainvapaan joustavilla tavoilla. Jäsenvaltiot voivat täsmentää sen soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt. Työnantajan on harkittava näitä pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajan on perusteltava tällaisen pyynnön epääminen kirjallisesti kohtuullisen ajan kuluessa pyynnön esittämisestä.

7. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että harkitessaan kokoaikaista vanhempainvapaata koskevia pyyntöjä työnantajien on ennen 5 kohdan mukaista lykkäämistä mahdollisuuksien mukaan tarjottava 6 kohdan mukaisia joustavia tapoja pitää vanhempainvapaa.

8. Jäsenvaltioiden on arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sen soveltamista koskevia yksityiskohtaisia järjestelyjä tarpeen mukauttaa adoptiovanhempien, vammaisten vanhempien ja vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien tarpeisiin.

6 artikla

Omaishoitovapaa

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että jokaisella työntekijällä on oikeus viiden työpäivän omaishoitovapaaseen vuodessa. Jäsenvaltiot voivat määrittää lisää omaishoitovapaan soveltamisalaa ja sen ehtoja koskevia yksityiskohtia kansallisen lainsäädännön tai käytäntöjen mukaisesti. Tämän oikeuden käyttämisen edellytyksenä voivat olla asianmukaiset perustelut kansallisen lainsäädännön tai käytäntöjen mukaisesti.

2. Jäsenvaltiot voivat myöntää omaishoitovapaan muun viiteajanjakson kuin vuoden perusteella, hoivaa tai tukea tarvitsevan henkilön mukaan tai tapauksittain.

7 artikla

Poissaolo työstä pakottavan syyn vuoksi

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että jokaisella työntekijällä on oikeus poissaoloon työstä kiireellisten perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi sellaisen sairauden tai onnettomuuden sattuessa, jonka vuoksi työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa jokaisen työntekijän oikeuden poissaoloon työstä pakottavien syiden vuoksi tietyksi ajaksi vuosittain ja/tai tapauksittain.

8 artikla

Maksu tai korvaus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisten olosuhteiden mukaisesti, kuten kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolille siirretyn toimivallan, että 4 artiklan 1 kohdassa tai 5 artiklan 2 kohdassa säädettyä oikeuttaan vapaaseen käyttävät työntekijät saavat maksun tai korvauksen tämän artiklan 2 ja 3 kohdan mukaisesti.

2. Edellä 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun isyysvapaan osalta tällaisen maksun tai korvauksen on taattava tulot, jotka vastaavat vähintään niitä tuloja, jotka asianomainen työntekijä saisi työntekijän työskentelyn keskeytyessä hänen terveydentilaansa liittyvien syiden vuoksi, mahdolliseen kansallisessa lainsäädännössä vahvistettuun ylärajaan saakka. Jäsenvaltiot voivat asettaa maksua tai korvausta koskevalle oikeudelle aiempia työssäolojaksoja koskevan edellytyksen lapsen odotettua syntymää välittömästi edeltävien enintään kuuden kuukauden ajalta.

3. Edellä 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun vanhempainvapaan osalta jäsenvaltioiden tai työmarkkinaosapuolten on määriteltävä tällainen maksu tai korvaus siten, että helpotetaan kummankin vanhemman mahdollisuutta pitää vanhempainvapaata.

9 artikla

Joustavat työjärjestelyt

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä, jotka ovat määrätyn, enintään kahdeksan vuoden ikäisten lasten vanhempia, ja omaistaan hoitavilla on oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten. Tällaisten joustavien työjärjestelyjen kestoa voidaan rajoittaa kohtuullisesti.

2. Työnantajien on harkittava 1 kohdassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyjä koskevia pyyntöjä ja vastattava niihin kohtuullisen ajan kuluessa sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajien on perusteltava tällaisen pyynnön epääminen tai tällaisten järjestelyjen lykkääminen.

3. Kun 1 kohdassa tarkoitettujen joustavien työjärjestelyjen kesto on rajallinen, työntekijällä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin sovitun jakson päättyessä. Työntekijällä on lisäksi oltava oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin ennen sovitun jakson päättymistä, kun tämä on perusteltua olosuhteiden muutoksen vuoksi. Työnantajan on harkittava aikaistettua paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin koskevaa pyyntöä ja vastattava siihen sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen.

4. Jäsenvaltiot voivat asettaa joustavien työjärjestelyjen pyytämistä koskevalle oikeudelle työssäolojaksoa tai palvelusajan pituutta koskevan enintään kuuden kuukauden vähimmäisedellytyksen. Jos kyseessä ovat direktiivissä 1999/70/EY tarkoitetut peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset saman työnantajan palveluksessa, oikeuden edellytyksenä olevaa jaksoa laskettaessa on otettava huomioon sopimusten kesto yhteensä.

10 artikla

Työhön liittyvät oikeudet

1. Työntekijälle 4, 5 ja 6 artiklassa säädetyn vapaan tai 7 artiklassa säädetyn työstä poissaolon alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat oikeudet on säilytettävä tällaisen vapaan tai poissaolon loppuun asti. Tällaisen vapaan tai poissaolon päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia, mukaan lukien kansallisesta lainsäädännöstä, työehtosopimuksista tai käytännöistä aiheutuvat muutokset.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että 4, 5 ja 6 artiklassa säädetyn vapaan päättyessä työntekijällä on oikeus palata työhönsä tai vastaavanlaiseen työhön ehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus, jos hän ei olisi pitänyt kyseistä vapaata.

3. Jäsenvaltioiden on määriteltävä työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt 4, 5 ja 6 artiklassa säädetyn vapaan tai 7 artiklassa säädetyn työstä poissaolon ajaksi, myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta, eläkemaksut mukaan lukien, ja varmistettava, että työsuhde säilyy kyseisenä aikana.

11 artikla

Syrjintä

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden epäedullisemman kohtelun sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 ja 6 artiklassa säädettyä vapaata taikka hakeneet tai käyttäneet 7 artiklassa säädettyä poissaoloa työstä tai että he ovat käyttäneet 9 artiklassa säädettyjä oikeuksia.

12 artikla

Irtisanomissuoja ja todistustaakka

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden irtisanomisen ja kaikki irtisanomisen valmistelut sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 ja 6 artiklassa säädettyä vapaata tai että he ovat käyttäneet 9 artiklassa tarkoitettua oikeutta pyytää joustavia työjärjestelyjä.

2. Työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 ja 6 artiklassa säädettyä vapaata tai että he ovat käyttäneet 9 artiklassa tarkoitettua oikeutta pyytää joustavia työjärjestelyjä, voivat pyytää työnantajaa esittämään irtisanomiselle asianmukaiset perusteet. Kun irtisanottu työntekijä on hakenut tai pitänyt 4, 5 tai 6 artiklassa säädettyä vapaata, työnantajan on esitettävä irtisanomisperusteet kirjallisesti.

3. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 ja 6 artiklassa säädettyä vapaata, esittävät tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että heidät on irtisanottu tällaisilla perusteilla, työnantajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tapahtui muilla perusteilla.

4. Edellä oleva 3 kohta ei estä jäsenvaltioita saattamasta voimaan työntekijälle edullisempia todistelua koskevia säännöksiä.

5. Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa 3 kohtaa menettelyihin, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen on selvitettävä tosiseikat.

6. Edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta oikeudenkäyntiin rikosasioissa, elleivät jäsenvaltiot toisin säädä.

13 artikla

Seuraamukset

Jäsenvaltioiden on vahvistettava säännöt, jotka koskevat seuraamuksia, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia, jo voimassa olevia asiaankuuluvia säännöksiä ei noudateta, ja toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen niiden noudattamisen. Näiden säädettävien seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

14 artikla

Suojelu epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tarvittavia toimenpiteitä työntekijöiden, mukaan lukien työntekijöiden edustajat, suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat yrityksessä esitetystä valituksesta tai oikeudellisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa, että tässä direktiivissä vahvistettuja vaatimuksia noudatetaan.

15 artikla

Tasa-arvoelimet

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan mukaisesti nimetty elin tai nimetyt elimet, jonka tai joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea kaikkien henkilöiden tasa-arvoisen, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista, ovat toimivaltaisia tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa syrjintää koskevissa asioissa, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työsuojeluviranomaisten tai muiden työntekijöiden oikeuksia valvovien elinten, työmarkkinaosapuolet mukaan lukien, toimivaltaa.

16 artikla

Suojan taso

1. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.

2. Tämän direktiivin säännösten täytäntöönpano ei ole peruste työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa. Tällaisen suojan tason heikentämisen kielto ei vaikuta jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten oikeuteen vahvistaa muuttuneiden olosuhteiden mukaan muita kuin ... päivänä ...kuuta ... [tämän direktiivin voimaantulopäivä] voimassa olevia lakeihin, asetuksiin tai sopimuksiin perustuvia järjestelyjä edellyttäen, että tässä direktiivissä säädettyjä vähimmäisvaatimuksia noudatetaan.

17 artikla

Tiedottaminen

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kansallisista toimenpiteistä, joilla tämä direktiivi saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä, sekä 1 artiklan mukaiseen kohteeseen liittyvistä jo voimassa olevista säännöksistä tiedotetaan jäsenvaltioiden alueella kaikin asianmukaisin tavoin työntekijöille ja työnantajille, mukaan lukien työnantajat, jotka ovat pk-yrityksiä.

18 artikla

Raportointi ja uudelleentarkastelu

1. Jäsenvaltioiden on viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [kahdeksan vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulopäivästä] ilmoitettava komissiolle kaikki tämän direktiivin täytäntöönpanoa koskevat tiedot, jotka komissio tarvitsee voidakseen laatia kertomuksen. Tietoihin on sisällyttävä saatavilla olevat yhdistetyt tiedot siitä, miten miehet ja naiset ovat käyttäneet tämän direktiivin mukaisia erilaisia vapaita ja joustavia työjärjestelyjä, jotta voidaan asianmukaisesti seurata ja arvioida tämän direktiivin täytäntöönpanoa, erityisesti sukupuolten tasa-arvon osalta.

2. Komissio toimittaa 1 kohdassa tarkoitetun kertomuksen Euroopan parlamentille ja neuvostolle. Kertomukseen liitetään tarvittaessa lainsäädäntöehdotus.

Kertomukseen liitetään myös

a) selvitys tässä direktiivissä säädettyjen erilaisten vapaiden sekä muunlaisten perhevapaiden, kuten adoptiovapaan, välisestä vuorovaikutuksesta; ja

b) selvitys oikeuksista itsenäisille ammatinharjoittajille myönnettävään vapaaseen, joka liittyy perheeseen.

19 artikla

Kumoaminen

1. Kumotaan direktiivi 2010/18/EU ... päivästä ...kuuta ... [kolmen vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulopäivästä]. Viittauksia kumottuun direktiiviin pidetään viittauksina tähän direktiiviin liitteessä olevan vastaavuustaulukon mukaisesti.

2. Sen estämättä, että direktiivi 2010/18/EU kumotaan tämän artiklan 1 kohdan nojalla, vanhempainvapaan mikä tahansa jakso tai useampi erillinen kumulatiivinen jakso, jonka työntekijä on pitänyt tai siirtänyt kyseisen direktiivin mukaisesti ennen ... päivää ...kuuta ... [kolmen vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulopäivästä], voidaan vähentää kyseisen työntekijän tämän direktiivin 5 artiklan mukaisesta vanhempainvapaaoikeudesta.

20 artikla

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [kolmen vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulopäivästä]. Niiden on viipymättä ilmoitettava tästä komissiolle.

2. Sen estämättä, mitä tämän artiklan 1 kohdassa säädetään, jäsenvaltioiden on 8 artiklan 3 kohdassa säädetyn vanhempainvapaan kahta viimeistä viikkoa vastaavan maksun tai korvauksen osalta saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [viiden vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulopäivästä]. Niiden on viipymättä ilmoitettava tästä komissiolle.

3. Näissä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään tähän direktiiviin.

4. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä säännellyillä aloilla antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.

5. Tämän direktiivin soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt ja järjestelyt määritetään kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti, edellyttäen, että tämän direktiivin vähimmäisvaatimuksia ja tavoitteita noudatetaan.

6. Jäsenvaltiot voivat tämän direktiivin 4, 5, 6 ja 8 artiklan sekä direktiivin 92/85/ETY noudattamiseksi ottaa huomioon minkä tahansa kansallisesti saatavilla olevan, perheeseen liittyvän työstä poissaolon ja erityisesti äitiysvapaan, isyysvapaan, vanhempainvapaan ja omaishoitovapaan jakson sekä siihen liittyvän maksun tai korvauksen, joka ylittää tässä direktiivissä tai direktiivissä 92/85/ETY säädetyt vähimmäisvaatimukset, edellyttäen, että tällaisia vapaita koskevat vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja että työntekijöiden suojan yleistä tasoa kyseisten direktiivien soveltamisalaan kuuluvissa asioissa ei heikennetä.

7. Jos jäsenvaltiot varmistavat, että maksu tai korvaus on vähintään 65 prosenttia työntekijän nettopalkasta, johon voidaan soveltaa ylärajaa, vähintään kuuden kuukauden vanhempainvapaan ajalta kummankin vanhemman osalta, ne voivat päättää pitää voimassa tällaisen järjestelmän sen sijaan, että ne säätävät 8 artiklan 2 kohdassa säädetystä maksusta tai korvauksesta.

8. Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi näiden yhteisestä pyynnöstä ja edellyttäen, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tällä direktiivillä tavoiteltujen tulosten saavuttaminen voidaan jatkuvasti taata.

21 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

22 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta	*Neuvoston puolesta*
Puhemies	*Puheenjohtaja*

LIITE

VASTAAVUUSTAULUKKO

Direktiivi 2010/18/EU	Tämä direktiivi
1 lausekkeen 1 kohta	1 artikla
1 lausekkeen 2 kohta	2 artikla
1 lausekkeen 3 kohta	2 artikla
2 lausekkeen 1 kohta	5 artiklan 1 kohta
2 lausekkeen 2 kohta	5 artiklan 1 ja 2 kohta
3 lausekkeen 1 kohdan a alakohta	5 artiklan 6 kohta
3 lausekkeen 1 kohdan b alakohta	5 artiklan 4 kohta
3 lausekkeen 1 kohdan c alakohta	5 artiklan 5 kohta
3 lausekkeen 1 kohdan d alakohta	–
3 lausekkeen 2 kohta	5 artiklan 3 kohta
3 lausekkeen 3 kohta	5 artiklan 8 kohta
4 lausekkeen 1 kohta	5 artiklan 8 kohta
5 lausekkeen 1 kohta	10 artiklan 2 kohta

Direktiivi 2010/18/EU	Tämä direktiivi
5 lausekkeen 2 kohta	10 artiklan 1 kohta
5 lausekkeen 3 kohta	10 artiklan 3 kohta
5 lausekkeen 4 kohta	11 artikla
5 lausekkeen 5 kohdan ensimmäinen alakohta	10 artiklan 3 kohta
5 lausekkeen 5 kohdan toinen alakohta	8 artiklan 3 kohta
6 lausekkeen 1 kohta	9 artikla
6 lausekkeen 2 kohta	johdanto-osan 25 kappale
7 lausekkeen 1 kohta	7 artikla
7 lausekkeen 2 kohta	7 artikla
8 lausekkeen 1 kohta	16 artiklan 1 kohta
8 lausekkeen 2 kohta	16 artiklan 2 kohta
8 lausekkeen 3 kohta	–
8 lausekkeen 4 kohta	–
8 lausekkeen 5 kohta	–
8 lausekkeen 6 kohta	–
8 lausekkeen 7 kohta	–