



EUROPOS SAJUNGA

EUROPOS PARLAMENTAS

TARYBA

**Briuselis, 2019 m. birželio 20 d.
(OR. en)**

**2017/0085 (COD)
LEX 1945**

**PE-CONS 20/1/19
REV 1**

**EMPL 45
SOC 59
GENDER 4
SAN 44
CODEC 256**

**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA DĖL TĖVŲ IR PRIŽIŪRINČIŲJŲ
ASMENŲ PROFESINIO IR ASMENINIO GYVENIMO PUSIAUSVYROS, KURIA
PANAIKINAMA TARYBOS DIREKTYVA 2010/18/ES**

**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS
DIREKTYVA (ES) 2019/...**

2019 m. birželio 20 d.

**dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros,
kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES**

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 2 dalies b punktą
kartu su 153 straipsnio 1 dalies i punktu,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę¹,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę²,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros³,

¹ OL C 129, 2018 4 11, p. 44.

² OL C 164, 2018 5 8, p. 62.

³ 2019 m. balandžio 4 d. Europos Parlamento pozicija (dar nepaskelbta Oficialiajame leidinyje) ir 2019 m. birželio 13 d. Tarybos sprendimas.

kadangi:

- (1) Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 153 straipsnio 1 dalies i punkte numatyta, kad Sąjunga turi remti ir papildyti valstybių narių veiklą moterų ir vyrų lygybės, susijusios su galimybėmis darbo rinkoje ir požiūriu darbe, srityje;
- (2) vyrų ir moterų lygybė yra vienas iš Sąjungos pagrindinių principų. Europos Sąjungos sutarties (toliau – ES sutartis) 3 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje numatyta, kad Sąjunga turi skatinti moterų ir vyrų lygybę. Panašiai, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 23 straipsniu reikalaujama, kad moterų ir vyrų lygybė būtų užtikrinta visose srityse, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą;
- (3) Chartijos 33 straipsnyje, siekiant užtikrinti galimybę suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, nustatyta teisė į apsaugą nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su motinyste, taip pat teisė į mokamas motinystės atostogas ir į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus;
- (4) 2006 m. Sąjunga ratifikavo Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją. Taigi ta konvencija yra neatsiejama Sąjungos teisinės sistemos dalis ir Sąjungos teisės aktai turi būti kiek įmanoma aiškinami laikantis tos konvencijos nuostatų. Konvencijoje, visų pirma 7 straipsnio 1 dalyje, numatyta, kad jos šalys turi imtis visų būtinų priemonių siekdamas užtikrinti, kad neįgalūs vaikai kaip ir kiti vaikai galėtų lygiomis galimybėmis naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis;

- (5) valstybės narės ratifikavo 1989 m. Jungtinių Tautų vaiko teisių konvenciją. Konvencijos 18 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad abu tėvai yra bendrai atsakingi už vaiko auklėjimą ir vystymąsi ir kad vaiko interesai turėtų būti pagrindinis tėvų rūpestis;
- (6) profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika turėtų prisidėti prie lyčių lygybės užtikrinimo skatinant moteris dalyvauti darbo rinkoje, vyrus ir moteris lygiai dalytis priežiūros pareigomis bei mažinant vyrų ir moterų pajamų ir darbo užmokesčio skirtumus. Tokia politika turėtų būti atsižvelgiama į demografinius pokyčius, įskaitant visuomenės senėjimo poveikį;
- (7) atsižvelgiant į problemas, kylančias dėl demografinių pokyčių, ir kartu į tai, kad kai kuriose valstybėse narėse daromas spaudimas viešosioms išlaidoms, numatoma, kad neformalios priežiūros poreikis augs;

- (8) Sąjungos lygmeniu keliose lyčių lygybės ir darbo sąlygų sričių direktyvose, visų pirma Europos Parlamento ir Tarybos direktyvose 2006/54/EB¹ ir 2010/41/ES² bei Tarybos direktyvose 92/85/EEB³, 97/81/EB⁴ ir 2010/18/ES⁵, jau nagrinėjami tam tikri profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai svarbūs klausimai;
- (9) lyčių lygybės ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros principai pakartotinai patvirtinti Europos socialinių teisių ramsčio 2 ir 9 principuose, kuriuos 2017 m. lapkričio 17 d. paskelbė Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija;

¹ 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006 7 26, p. 23).

² 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB (OL L 180, 2010 7 15, p. 1).

³ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 348, 1992 11 28, p. 1).

⁴ 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998 1 20, p. 9).

⁵ 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB (OL L 68, 2010 3 18, p. 13).

- (10) tačiau profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą daugeliui tėvų ir darbuotojų, kurie turi priežiūros pareigų, tebėra didelis iššūkis, visų pirma dėl to, kad vis dažniau reikia dirbti viršvalandžius ir dirbti pagal besikeičiančius darbo grafikus, o tai daro neigiamą poveikį moterų užimtumui. Svarbus veiksnys, prisidedantis prie nepakankamo moterų dalyvavimo darbo rinkoje, yra tai, kad sunku suderinti profesines ir šeimos pareigas. Vaikų turinčios moterys linkusios mažiau laiko dirbti apmokamą darbą ir daugiau laiko praleisti vykdydamos neapmokamas priežiūros pareigas. Nustatyta, kad sergančio ar priklausomo giminaičio turėjimas taip pat daro neigiamą poveikį moterų užimtumui, ir dėl to kai kurios moterys visiškai pasitraukia iš darbo rinkos;
- (11) esama Sąjungos teisine sistema sukuriamą nedaug paskatų vyrams prisiimti lygią su moterimis priežiūros pareigų dalį. Daugelyje valstybių narių nėra mokamų tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų ir tai lemia, kad mažai tėvų vyrų naudojami atostogomis. Dėl moterų ir vyrų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politikos disbalanso stiprėja lyčių stereotipai ir skirtumai darbo ir priežiūros srityse. Vienodo požiūrio politikos turėtų spręsti stereotipų, susijusių su vyriškomis ir moteriškomis profesijomis bei vaidmenimis, problemą, o socialiniai partneriai skatinami vykdyti savo pagrindinį vaidmenį – informuoti darbuotojus ir darbdavius bei didinti jų informuotumą kovos su diskriminacija klausimu. Be to, nustatyta, kad dėl tėvo naudojimosi profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros derinimo priemonėmis, tokiais kaip atostogos ar susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų, mažėja santykinis moterų atliekamo nemokamo darbo šeimoje kiekis ir joms lieka daugiau laiko dirbti apmokamą darbą;

- (12) įgyvendindamos šią direktyvą, valstybės narės turėtų atsižvelgti į tai, kad vienodas vyrų ir moterų naudojimasis atostogomis dėl šeiminių priežasčių taip pat priklauso nuo kitų tinkamų priemonių, pavyzdžiui, prieinamų ir įperkamų vaiko priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugų, kurios yra itin svarbios, kad tėvams ir kitiems asmenims, kurie turi priežiūros pareigų, būtų sudarytos galimybės patekti į darbo rinką, joje pasilikti arba į ją sugrįžti, teikimo. Pašalinus ekonomines paskatas nedirbti, antrieji šeimoje uždirbantys asmenys, kurių daugumą sudaro moterys, taip pat gali būti paskatinti visapusiškai dalyvauti darbo rinkoje;
- (13) siekiant įvertinti šios direktyvos poveikį, Komisija ir valstybės narės turėtų toliau bendradarbiauti tarpusavyje, kad būtų parengta palyginama statistika, kuri būtų suskirstyta pagal lytį;
- (14) pagal SESV 154 straipsnį Komisija pradėjo dviejų etapų konsultacijas su administracija ir darbuotojais dėl problemų, susijusių su profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Socialiniai partneriai nesusitarė pradėti derybų tais klausimais, įskaitant vaiko priežiūros atostogų klausimą. Vis dėlto svarbu imtis veiksmų toje srityje modernizuojant ir pritaikant esamą teisinę sistemą, atsižvelgiant į tų konsultacijų, taip pat viešos konsultacijos, surengtos siekiant nustatyti suinteresuotųjų subjektų ir piliečių nuomones, rezultatus;

- (15) Direktyva 2010/18/ES reglamentuojamos vaiko priežiūros atostogos, įgyvendinant socialinių partnerių sudarytą bendrąjį susitarimą. Ši direktyva grindžiama Direktyvoje 2010/18/ES nustatytais taisyklėmis ir jas papildo sustiprindama esamas teises ir nustatydamą naujas teises. Direktyva 2010/18/ES turėtų būti panaikinta ir pakeista šia direktyva;
- (16) šia direktyva nustatomi būtiniausi reikalavimai, susiję su tėvystės atostogomis, vaiko priežiūros atostogomis ir prižiūrinčiojo asmens atostogomis bei su susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų taikymu darbuotojams, kurie yra tėvai, arba prižiūrintiesiems asmenims. Sudarant palankesnes sąlygas tokiems tėvams ir prižiūrintiesiems asmenims derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, šia direktyva turėtų būti prisidedama prie Sutartyse įtvirtintų vyrų ir moterų lygybės, susijusios su galimybėmis darbo rinkoje ir požiūriu darbe, tikslų įgyvendinimo ir aukšto užimtumo lygio Sąjungoje skatinimo;
- (17) ši direktyva taikoma visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį ar palaikantiems kitokius darbo santykius, įskaitant ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų, pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų ir asmenų, pasirašiusių darbo sutartį ar turinčių darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, darbo sutartis ar darbo santykius, kaip anksčiau numatyta Direktyva 2010/18/ES. Atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – Teisingumo Teismas) praktiką, susijusią su kriterijais, pagal kuriuos nustatomas darbuotojo statusas, valstybės narės turi pačios apibrėžti darbo sutartis ir darbo santykius;

- (18) valstybės narės turi kompetenciją apibrėžti santuokinę ir šeiminę padėtį, taip pat nustatyti, kurie asmenys turi būti laikomi tėvais, motina ir tėvu;
- (19) siekiant skatinti moteris ir vyrus lygiau dalytis priežiūros pareigomis ir sudaryti galimybę anksti formuotis tėvo ir vaiko ryšiui, turėtų būti nustatyta tėvo arba jeigu ir ta apimtimi, kuria tai pripažįstama pagal nacionalinę teisę, tėvui prilyginamo antrojo iš tėvų teisė į tėvystės atostogas. Tokios tėvystės atostogos turėtų būti imamos apytikriai vaiko gimimo metu ir turėtų būti aiškiai susietos su gimimu priežiūros tikslais. Valstybės narės taip pat turi galėti suteikti tėvystės atostogas gimus negyvam kūdikiui. Valstybės narės turi nustatyti: ar leisti dalį tėvystės atostogų pasiimti iki vaiko gimimo, ar reikalauti, kad jos visos būtų paimtos po to; laikotarpį, kuriuo turi būti imamos tėvystės atostogos; ir ar bei kokiomis sąlygomis leisti tėvystės atostogas imti ne visą darbo dieną pakaitomis, pavyzdžiui tam tikrą skaičių viena po kitos einančių atostogų dienų, kurias skirtų darbo laikotarpiai, ar kitais lanksčiais būdais. Valstybės narės turi galėti nurodyti, ar tėvystės atostogos išreiškiamos darbo dienomis, savaitėmis ar kitais laiko vienetais, atsižvelgiant į tai, kad dešimt darbo dienų atitinka dvi kalendorines savaites. Siekiant atsižvelgti į valstybių narių skirtumus, teisė į tėvystės atostogas turėtų būti suteikta nepriklausomai nuo santuokinės ar šeiminės padėties, kaip ji apibrėžiama nacionaline teise;

- (20) kadangi dauguma tėvų vyrų nesinaudoja teise į vaiko priežiūros atostogas arba didelę jiems priklausančių atostogų dalį perduoda motinoms, šia direktyva nuo vieno iki dviejų mėnesių pailginamas minimalus vaiko priežiūros atostogų laikotarpis, kurio tėvai negali perduoti vienas kitam, siekiant paskatinti tėvus vyrus imti vaiko priežiūros atostogas, kartu išsaugant kiekvieno iš tėvų teisę į ne trumpesnes kaip keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas, kaip numatyta Direktyvoje 2010/18/ES. Užtikrinant, kad kiekvienas iš tėvų atskirai galėtų gauti bent dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogas ir kad jų nebūtų galima perduoti kitam iš tėvų, siekiama paskatinti tėvus vyrus naudotis savo teise į tokias atostogas. Tokiu būdu taip pat skatinama motinų reintegracija į darbo rinką joms pasinaudojus motinystės ir vaiko priežiūros atostogomis ir tam sudaromos palankesnės sąlygos;
- (21) pagal šią direktyvą darbuotojams, kurie yra tėvai, užtikrinamas minimalus keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogų laikotarpis. Valstybės narės raginamos pagal nacionalines teisines sistemas suteikti teisę į vaiko priežiūros atostogas visiems darbuotojams, vykdantiems tėvų pareigas;

- (22) valstybės narės turėtų turėti galimybę nustatyti įspėjimo laikotarpį, iki kurio darbuotojas privalo darbdaviui pateikti prašymą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir jos turėtų turėti galimybę nuspręsti, ar teisė į vaiko priežiūros atostogas suteikiama tik turint tam tikrą tarnybos stažą. Atsižvelgiant į didėjančią sutarčių įvairovę, apskaičiuojant tokį tarnybos stažą turėtų būti atsižvelgiama į visų su tuo pačiu darbdaviu paeiliui sudarytų terminuotų sutarčių trukmę. Siekdamos suderinti darbuotojų ir darbdavių poreikius, valstybės narės taip pat turėtų turėti galimybę nuspręsti, ar, darbdaviui tam tikromis aplinkybėmis leidžiant atidėti vaiko priežiūros atostogų suteikimą, reikia taikyti reikalavimą, kad darbdavys tokį atidėjimą motyvuotų raštu;
- (23) atsižvelgiant į tai, kad sudarius lanksčias galimybes kiekvienas iš tėvų, visų pirma tėvas, bus labiau linkęs pasinaudoti savo teise į vaiko priežiūros atostogas, darbuotojai turėtų turėti galimybę prašyti suteikti vaiko priežiūros atostogas visą arba ne visą darbo dieną, pakaitomis, pavyzdžiui, tam tikrą skaičių viena po kitos einančių atostogų savaitių, kurias skirtų darbo laikotarpiai, ar kitais lanksčiais būdais. Darbdavys turėtų galėti priimti arba atmesti tokį prašymą suteikti vaiko priežiūros atostogas ne visą darbo dieną. Valstybės narės turėtų įvertinti, ar vaiko priežiūros atostogų suteikimo sąlygos ir išsami tvarka turėtų būti pritaikytos prie konkrečių itin nepalankioje padėtyje esančių tėvų poreikių;
- (24) laikotarpis, kuriuo darbuotojai turėtų turėti teisę imti vaiko priežiūros atostogas, turėtų būti susietas su vaiko amžiumi. Tas amžius turėtų būti nustatomas tokiu būdu, kad abu tėvai galėtų veiksmingai pasinaudoti visomis savo teisėmis į vaiko priežiūros atostogas pagal šią direktyvą;

- (25) siekiant sudaryti palankesnes sąlygas grįžti į darbą po vaiko priežiūros atostogų, darbuotojai ir darbdaviai skatinami savanoriškai palaikyti ryšį atostogų laikotarpiu ir gali susitarti dėl bet kokių tinkamų priemonių, kuriomis sudaromos palankesnės sąlygos reintegracijai į darbo vietą. Atitinkamos šalys dėl tokio ryšio ir susitarimų turi nuspręsti atsižvelgdamos į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką. Darbuotojai turėtų būti informuojami apie paaukštinimo procedūras ir laisvas vidaus darbo vietas bei turėtų galėti tokiose procedūrose dalyvauti ir pateikti paraišką dėl tokios laisvos darbo vietos;
- (26) tyrimai rodo, kad valstybės narės, kuriose didelė vaiko priežiūros atostogų dalis suteikiama tėvams vyrams ir kurios tų atostogų metu apmoka darbuotojui ar skiria pašalpą, kuria kompensuojama santykinai didelė pajamų netekimo dalis, konstatuoja, kad vyrai dažniau naudojami tomis atostogomis, ir pastebi teigiamą motinų užimtumo lygio tendenciją. Todėl tikslinga leisti toliau taikyti tokias sistemas, jei jos atitinka tam tikrus minimalius kriterijus, užuot apmokėjus ar skyrus pašalpą už tėvystės atostogas, kaip numatyta šioje direktyvoje;

- (27) siekiant vyrams ir moterims, turintiems priežiūros pareigų, suteikti daugiau galimybių likti darbo rinkoje, kiekvienas darbuotojas turėtų turėti teisę į penkių darbo dienų prižiūrinčiojo asmens atostogas per metus. Valstybės narės gali nuspręsti, kad tokias atostogas galima pasiimti ne visas iš karto, o vienos ar daugiau darbo dienų laikotarpiais atskiru atveju. Siekiant atsižvelgti į skirtingas nacionalines sistemas, valstybės narės turėtų galėti paskirstyti prižiūrinčiojo asmens atostogas kito ataskaitinio laikotarpio nei metai pagrindu, atsižvelgiant į asmenį, kuriam reikalinga priežiūra ar pagalba, arba į konkretų atvejį. Numatoma, kad dėl visuomenės senėjimo ir su juo susijusio didėjančio su amžiumi susijusių sutrikimų paplitimo priežiūros poreikiai nuolat augs. Valstybės narės, formuodamos savo priežiūros politiką, taip pat ir prižiūrinčiojo asmens atostogų klausimu, turėtų atsižvelgti į augančius priežiūros poreikius. Valstybės narės raginamos suteikti teisę į prižiūrinčiojo asmens atostogas ir kitiems giminaičiams, pavyzdžiui, seneliams ir broliams bei seserims. Valstybės narės gali reikalauti pateikti išankstinę medicininę pažymą, patvirtinančią, kad dėl rimtos medicininės priežasties reikalinga didelė priežiūra ar pagalba;
- (28) be teisės į šioje direktyvoje numatytas prižiūrinčiojo asmens atostogas visi darbuotojai turėtų išlaikyti teisę nebūti darbe pagal valstybių narių nustatytas sąlygas, neprarasdami įgytų arba įgyjamų darbo teisių dėl *force majeure* aplinkybių dėl skubių ir netikėtų šeiminių priežasčių, kaip tai numatyta Direktyvoje 2010/18/ES;

- (29) siekiant didinti paskatas darbuotojams, kurie yra tėvai, ypač vyrams, imti šioje direktyvoje numatytas atostogas, darbuotojams turėtų būti suteikta teisė esant atostogose gauti tinkamo dydžio išmokas;
- (30) todėl valstybės narės turėtų nustatyti apmokėjimo ar pašalpos už minimalios trukmės tėvystės atostogas dydį, kuris būtų bent jau lygiavertis nacionalinių nedarbingumo dėl ligos išmokų dydžiui. Kadangi suteikiant tėvystės ir motinystės atostogų teises siekiama panašių tikslų, t. y. suteikti galimybę tėvui (motinai) sustiprinti ryšį su vaiku – valstybės narės raginamos nacionaliniu lygmeniu numatyti tėvystės atostogų apmokėjimą ar pašalpą, kuri būtų lygi motinystės atostogoms numatytam apmokėjimui ar pašalpai;
- (31) valstybės narės turėtų nustatyti tinkamo dydžio apmokėjimą ar pašalpą už šia direktyva garantuojamą minimalų neperduodamą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį. Nustatydamos apmokėjimo ar pašalpos, skiriamos už minimalų neperduodamą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, dydį, valstybės narės turėtų atsižvelgti į tai, kad dažnai dėl pasiimtų vaiko priežiūros atostogų šeima netenka pajamų ir kad pagrindines pajamas šeimoje gaunantys asmenys gali pasinaudoti savo teise į vaiko priežiūros atostogas tik tuo atveju, jei už jas pakankamai atlyginama, kad būtų galima užtikrinti deramą gyvenimo lygį;
- (32) nors valstybės narės gali pačios nuspręsti, ar apmokėti ar skirti pašalpą už prižiūrinčiojo asmens atostogas, jos yra skatinamos nustatyti tokį apmokėjimą ar pašalpą, kad būtų užtikrintas veiksmingas prižiūrinčiųjų asmenų, visų pirma vyrų, naudojimasis teise;

- (33) ši direktyva nedaro poveikio socialinės apsaugos sistemų koordinavimui pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamentus (EB) Nr. 883/2004¹ ir (ES) Nr. 1231/2010² bei Tarybos reglamentą (EB) Nr. 859/2003³. Tais reglamentais nustatoma, kuri valstybė narė yra atsakinga už darbuotojo socialinę apsaugą;
- (34) siekiant paskatinti darbuotojus, kurie yra tėvai, ir prižiūrinčiuosius asmenis likti darbo rinkoje, tokiems darbuotojams turėtų būti suteikta galimybė savo darbo grafikus suderinti su asmeniniais poreikiais ir prioritetais. Tuo tikslu ir daugiausia dėmesio skiriant darbuotojų poreikiams jie turi teisę prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, kad priežiūros teikimo tikslais jie galėtų koreguoti savo darbo režimą, įskaitant, kai įmanoma, naudojantis susitarimais dėl nuotolinio darbo, lanksčiu darbo grafiku ar sutrumpintu darbo laiku;

¹ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo (OL L 166, 2004 4 30, p. 1).

² 2010 m. lapkričio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 1231/2010, kuriuo išplečiamas Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 ir Reglamentas (EB) Nr. 987/2009 taikymas trečiųjų šalių piliečiams, kuriems tie reglamentai dar netaikomi tik dėl jų pilietybės (OL L 344, 2010 12 29, p. 1).

³ 2003 m. gegužės 14 d. Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 859/2003, išplečiantis Reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 ir Reglamentas (EEB) Nr. 574/72 nuostatų taikymą trečiųjų šalių piliečiams, kuriems jos dar netaikomos dėl jų pilietybės (OL L 124, 2003 5 20, p. 1).

- (35) kad būtų atsižvelgiama tiek į darbuotojų, tiek į darbdavių poreikius, valstybės narės turėtų turėti galimybę riboti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų trukmę, įskaitant susitarimus dėl darbo laiko sutrumpinimo ar dėl nuotolinio darbo. Nors nustatyta, kad galimybė dirbti ne visą darbo dieną kai kurioms moterims padėjo susilaukus vaikų likti darbo rinkoje arba rūpintis giminaičiais, kuriems būtina priežiūra ar pagalba, ilgą laiką dirbant trumpesnę darbo dieną gali sumažėti socialinio draudimo įmokos, o dėl to gali sumažėti jų pensija arba jos gali apskritai netekti teisės į pensijų išmokas;
- (36) svarstydami prašymus dėl susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų darbdaviai turi turėti galimybę atsižvelgti, *inter alia*, į prašomų susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų trukmę bei į darbdavių išteklius ir veiklos pajėgumus siūlyti tokius susitarimus. Darbdavys turi turėti galimybę nuspręsti patenkinti ar atmesti atitinkamą darbuotojo prašymą suteikti lanksčias darbo sąlygas. Konkrečios aplinkybės, kuriomis reikalingi susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų, gali keistis. Todėl darbuotojai turėtų turėti teisę ne tik grįžti prie pradinio darbo režimo pasibaigus bendru sutarimu nustatytam laikotarpiui, bet taip pat turėtų turėti galimybę prašyti tai padaryti anksčiau, kai to reikia atsižvelgiant į pasikeitusias atitinkamas aplinkybes;

- (37) nepaisant reikalavimo įvertinti, ar vaiko priežiūros atostogų suteikimo sąlygos ir išsami tvarka turėtų būti pritaikytos prie konkrečių itin nepalankioje padėtyje esančių tėvų poreikių, valstybės narės raginamos įvertinti, ar, siekiant naudotis tėvystės atostogomis, prižiūrintojo asmens atostogomis ir susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų, suteikimo sąlygos ir išsami tvarka turėtų būti pritaikytos prie konkrečių poreikių, pavyzdžiui, vienišų tėvų, tėvių, neįgalių tėvų, tėvų, turinčių neįgalių arba lėtine liga sergančių vaikų, arba tėvų, susidūrusių su ypatingomis aplinkybėmis, pvz., susijusiomis su keleto vaikų gimimu vienu metu ir priešlaikiniu gimdymu;
- (38) atostogų naudojimo tvarka skirta darbuotojams, kurie yra tėvai, ir prižiūrintiesiems asmenims remti konkrečiu laikotarpiu, ir jomis siekiama išlaikyti ir skatinti nuolatinį darbuotojų ryšį su darbo rinka. Todėl tikslinga numatyti aiškią nuostatą dėl darbuotojų, kurie naudojami tokių rūšių atostogomis, kurioms taikoma ši direktyva, darbo teisių apsaugos. Visų pirma šia direktyva apsaugoma darbuotojų teisė po tokių atostogų grįžti į tą pačią arba lygiavertę darbo vietą ir teisė į tai, kad dėl tokių atostogų nebūtų pablogintos darbo sutarties sąlygos ar darbo santykiai. Darbuotojai turėtų išlaikyti atitinkamas jau įgytas arba įgyjamas teises iki tokių atostogų pabaigos;

- (39) kaip numatyta Direktyvoje 2010/18/ES, valstybės narės turi nustatyti darbo sutarties ar darbo santykių statusą vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu. Remiantis Teisingumo Teismo praktika, darbuotojo ir darbdavio darbo santykiai išlaikomi atostogų laikotarpiu, todėl asmuo, esantis tokiose atostogose, tuo laikotarpiu Sąjungos teisės taikymo tikslais išlieka darbuotoju. Todėl apibrėždamos darbo sutarties ar darbo santykių statusą atostogų rūšių, kurioms taikoma ši direktyva, laikotarpiu, be kita ko, tam, kad būtų galima nustatyti teisę į socialinės apsaugos išmokas, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad darbo santykiai būtų išlaikyti;
- (40) darbuotojai, besinaudojantys šioje direktyvoje numatyta teise į atostogas arba teise prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, turėtų būti apsaugoti nuo diskriminacijos ar nuo mažiau palankaus požiūrio į juos dėl tos priežasties;

- (41) darbuotojai, besinaudojantys šioje direktyvoje numatyta teise į atostogas arba teise prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, turėtų būti apsaugoti nuo atleidimo iš darbo arba bet kokių parengiamųjų veiksmų galimam atleidimui iš darbo dėl to, kad pateikė prašymą suteikti atostogas ar išėjo tokių atostogų arba kad jie pasinaudojo savo teise prašyti tokių susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų remiantis Teisingumo Teismo praktika, įskaitant jo sprendimą byloje C-460/06¹. Darbuotojai, kurie mano, kad buvo atleisti iš darbo dėl to, kad naudojos tokiomis teisėmis, turėtų turėti galimybę paprašyti darbdavio tinkamai pagrįsti atleidimą. Jei darbuotojas pateikė prašymą suteikti arba išėjo tėvystės atostogų, vaiko priežiūros ar prižiūrinčiojo asmens atostogų, kaip nurodyta šioje direktyvoje, darbdavys atleidimo priežastis turėtų nurodyti raštu;
- (42) pareiga įrodyti, jog darbuotojas buvo atleistas ne dėl to, kad pateikė prašymą suteikti arba išėjo tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų ar prižiūrinčiojo asmens atostogų, kaip nurodyta šioje direktyvoje, turėtų tekti darbdaviui, jeigu darbuotojas teisme arba kitoje kompetentingoje institucijoje nustato faktus, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jis buvo atleistas iš darbo dėl tokių priežasčių;

¹ 2007 m. spalio 11 d. Teisingumo Teismo sprendimas, *Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (43) už nacionalinių nuostatų, priimtų remiantis šia direktyva, arba šios direktyvos įsigaliojimo dieną jau galiojančių nacionalinių nuostatų, susijusių su teisėmis, kurioms taikoma ši direktyva, pažeidimus valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasomas sankcijas. Tokios sankcijos gali apimti administracines ir finansines sankcijas, pavyzdžiui, baudas arba kompensacijos išmokėjimą, taip pat kitas sankcijų rūšis;
- (44) vienodo požiūrio ir lygių galimybių principams veiksmingai įgyvendinti reikalinga tinkama darbuotojų teisinė apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių, kurias galima patirti pateikus skundą ar iškėlus bylą dėl šioje direktyvoje nustatytų teisių užtikrinimo. Gali būti, kad nukentėjusieji yra atgrasomi nuo naudojimosi savo teisėmis dėl atsakomųjų veiksmų pavojaus, todėl tais atvejais, kai jie pasinaudoja savo teisėmis, numatytomis šioje direktyvoje, būtina juos apsaugoti nuo priešiško požiūrio. Tokia apsauga ypač svarbi savo funkcijas vykdantiems darbuotojų atstovams;
- (45) kad būtų užtikrinama dar aukštesnio lygio šioje direktyvoje numatytų teisių apsauga, nacionalinės lygybę užtikrinančios institucijos turėtų būti kompetentingos su diskriminacija susijusiais klausimais, patenkančiais į šios direktyvos taikymo sritį, įskaitant užduotį teikti nepriklausomą pagalbą nukentėjusiesiems nuo diskriminacijos, kai nagrinėjami jų skundai;

- (46) šia direktyva nustatomi būtiniausi reikalavimai, taip suteikiant valstybėms narėms galimybę palikti galioti arba toliau taikyti darbuotojams palankesnes nuostatas. Leidimas vienam iš tėvų kitam tėvui perduoti daugiau nei du mėnesius iš šioje direktyvoje numatytų keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogų nėra nuostata, kuri yra palankesnė darbuotojui nei šioje direktyvoje nustatytos būtiniausios nuostatos. Šios direktyvos įsigaliojimo dieną įgytos teisės turėtų būti taikomos toliau, nebent šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos. Įgyvendinant šią direktyvą, neturėtų būti mažinamos esamos teisės pagal Sąjungos teisę ir jos įgyvendinimas neturėtų būti teisėtas pagrindas mažinti bendrą apsaugos, suteikiamos darbuotojams šios direktyvos taikymo srityje, lygį;
- (47) visų pirma jokių būdu negali būti aiškinama, kad šia direktyva mažinamos direktyvomis 2010/18/ES, 92/85/EEB ir 2006/54/EB, įskaitant Direktyvos 2006/54/EB 19 straipsnį, numatytos teisės;

- (48) Komisijos rekomendacijos 2003/361/EB¹ priede apibrėžtos labai mažos įmonės, mažosios ir vidutinės įmonės (MVI), kurios sudaro didžiąją įmonių dalį Sąjungoje, gali turėti ribotus finansinius, techninius ir žmogiškuosius išteklius. Įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti administracinius, finansinius ar teisinius apribojimus, kuriais nebūtų skatinamas MVI kūrimas ir plėtojimas arba darbdaviams užkraunama pernelyg didelė našta. Todėl valstybės narės raginamos nuodugniai įvertinti savo įgyvendinimo priemonių poveikį MVI, kad užtikrintų vienodą požiūrį į visus darbuotojus, kad priemonės nedarytų MVI neproporcingo poveikio, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms įmonėms, ir kad būtų išvengta bet kokios nereikalingos administracinės naštos. Valstybės narės raginamos teikti paskatas, patarimus ir konsultacijas MVI, kad joms būtų lengviau laikytis joms šioje direktyvoje nustatytų pareigų;
- (49) vertinant, ar vykdomi šioje direktyvoje ir Direktyvoje 92/85/EEB numatyti vienos rūšies ar daugiau rūšių atostogų reikalavimai, turėtų būti atsižvelgiama į bet kokią pagal nacionalinę teisę arba kolektyvines sutartis suteikiamą atleidimą nuo darbo dėl šeiminių priežasčių, visų pirma motinystės atostogas, tėvystės atostogas, vaiko priežiūros atostogas ir prižiūrėtinčiojo asmens atostogas, jeigu tenkinami tose direktyvose nustatyti būtiniausi reikalavimai ir nesumažintas bendras darbuotojams suteikiamos apsaugos lygis srityse, kurioms taikomos tos direktyvos. Įgyvendinant šią direktyvą, nereikalaujama, kad valstybės narės pervadintų ar kitaip pakeistų įvairių rūšių atostogas dėl šeiminių priežasčių, kurios yra numatytos pagal nacionalinę teisę arba kolektyvines sutartis ir į kurias gali būti atsižvelgta laikantis šios direktyvos;

¹ 2003 m. gegužės 6 d. Komisijos rekomendacija 2003/361/EB dėl labai mažų, mažųjų ir vidutinio dydžio įmonių apibrėžties (OL L 124, 2003 5 20, p. 36).

- (50) valstybės narės raginamos, vadovaujantis nacionaline praktika, skatinti socialinį dialogą su socialiniais partneriais, kad būtų skatinamas profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimas, be kita ko, skatinant profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros priemones darbo vietoje, sukuriant savanoriško sertifikavimo sistemas, teikiant profesinį mokymą, didinant informuotumą ir vykdant informavimo kampanijas. Be to, valstybės narės raginamos tęsti dialogą su atitinkamais subjektais, pavyzdžiui, nevyriausybinėmis organizacijomis, vietos ir regionų institucijomis ir paslaugų teikėjais, kad pagal nacionalinę teisę ir praktiką būtų skatinama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika;
- (51) socialiniai partneriai turėtų būti skatinami skatinti savanoriško sertifikavimo sistemas, kuriomis būtų vertinama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra darbo vietoje;
- (52) kadangi šios direktyvos tikslų, t. y. užtikrinti, kad visoje Sąjungoje būtų įgyvendintas vyrų ir moterų lygybės galimybių darbo rinkoje ir vienodo požiūrio darbe atžvilgiu principas, valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl jos masto ir poveikio tų tikslų būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamosi ES sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidarumo principo, Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

1 straipsnis

Dalykas

Šioje direktyvoje nustatomi būtiniausi reikalavimai, kad būtų užtikrinta vyrų ir moterų lygybė galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe atžvilgiu, darbuotojams, kurie yra tėvai, arba prižiūrintiesiems asmenims sudarant palankesnes sąlygas derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą.

Tuo tikslu šioje direktyvoje nustatomos individualios teisės, susijusios su:

- a) tėvystės atostogomis, vaiko priežiūros atostogomis ir prižiūrinčiojo asmens atostogomis;
- b) susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų, skirtais darbuotojams, kurie yra tėvai, arba prižiūrintiesiems asmenims.

2 straipsnis

Taikymo sritis

Ši direktyva taikoma visiems darbuotojams, vyrams ir moterims, dirbantiems pagal darbo sutartis ar palaikantiems darbo santykius, kaip apibrėžta pagal teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, galiojančias kiekvienoje valstybėje narėje, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.

3 straipsnis
Terminų apibrėžtys

1. Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:
- a) tėvystės atostogos – galimybė gimus vaikui priežiūros teikimo tikslais atleisti nuo darbo tėvą arba jeigu ir ta apimtimi, kuria tai pripažįstama pagal nacionalinę teisę, tėvui prilyginamą antrąjį partnerį;
 - b) vaiko priežiūros atostogos – galimybė atleisti tėvus nuo darbo gimus vaikui arba jį įsivaikinus, kad tėvai prižiūrėtų tą vaiką;
 - c) prižiūrinčiojo asmens atostogos – galimybė atleisti nuo darbo darbuotoją, kad jis asmeniškai prižiūrėtų giminaitį arba asmenį, kuris gyvena tame pačiame namų ūkyje, kaip ir darbuotojas, ir kuriam dėl rimtos medicininės priežasties reikia didelės priežiūros ar pagalbos, kaip apibrėžta kiekvienos valstybės narės;
 - d) prižiūrintysis asmuo – darbuotojas, asmeniškai prižiūrintis arba padedantis giminaičiui arba asmeniui, kuris gyvena tame pačiame namų ūkyje kaip ir darbuotojas ir kuriam dėl rimtos medicininės priežasties reikia didelės priežiūros ar pagalbos, kaip apibrėžta kiekvienos valstybės narės;

- e) giminaitis – darbuotojo sūnus, dukra, motina, tėvas, sutuoktinis(-ė) arba civilinis(-ė) partneris(-ė), kai tokia partnerystė pripažįstama pagal nacionalinę teisę;
- f) susitarimas dėl lanksčių darbo sąlygų – darbuotojams suteikiama galimybė koreguoti savo darbo režimą, įskaitant naudojantis susitarimais dėl nuotolinio darbo, lanksčiu darbo grafiku ar sutrumpintu darbo laiku.

2. 4 ir 6 straipsniuose minimos darbo dienos turėtų būti suprantamos kaip nuorodos į darbo visą darbo dieną režimą, kaip apibrėžta atitinkamoje valstybėje narėje.

Darbuotojo teisė į atostogas gali būti apskaičiuojama proporcingai darbuotojo darbo laikui, laikantis darbuotojo darbo sutartyje ar darbo santykių sąlygose nurodyto darbo režimo.

4 straipsnis
Tėvystės atostogos

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad tėvai vyrai, arba, jeigu ir ta apimtimi, kuria tai pripažįstama pagal nacionalinę teisę, tėvui prilyginami antrieji partneriai turėtų teisę į 10 darbo dienų tėvystės atostogas, kurios turi būti paimtos, kai darbuotojui gimsta vaikas. Valstybės narės gali nustatyti, ar tėvystės atostogų dalį galima paimti prieš vaiko gimimą, ar tik po vaiko gimimo ir ar galima tokias atostogas imti lanksčiu būdu.
2. Teisė į tėvystės atostogas suteikiama netaikant reikalavimo turėti ankstesnio darbo ar tarnybos stažą.
3. Teisė į tėvystės atostogas suteikiama neatsižvelgiant į darbuotojo santuokinę ar šeiminę padėtį, kaip ji apibrėžta nacionaline teise.

5 straipsnis
Vaiko priežiūros atostogos

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų individualią teisę į keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas, kurios turi būti paimitos iki vaikas sulauks nustatyto amžiaus (iki aštuonerių metų amžiaus), kuris turi būti apibrėžtas kiekvienos valstybės narės arba kolektyvinėmis sutartimis. Tas amžius nustatomas tam, kad būtų užtikrinta, jog kiekvienas iš tėvų galėtų veiksmingai ir lygiomis teisėmis pasinaudoti savo teise į vaiko priežiūros atostogas.
2. Valstybės narės užtikrina, kad nebūtų galima perduoti dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogų.
3. Valstybės narės nustato pagrįstą perspėjimo laikotarpį, iki kurio darbuotojai darbdaviui privalo pranešti apie savo ketinimą pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas. Tai darydamos valstybės narės atsižvelgia tiek į darbdavių, tiek į darbuotojų poreikius.

Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojo prašyme suteikti vaiko priežiūros atostogas būtų nurodyta numatoma atostogų laikotarpio pradžia ir pabaiga.

4. Valstybės narės gali nustatyti reikalavimą, kad teisė į vaiko priežiūros atostogas būtų suteikiama tik turint tam tikrą ankstesnio darbo arba tarnybos stažą, kuris neturi būti ilgesnis nei vieni metai. Jeigu su tuo pačiu darbdaviu paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys Tarybos direktyvos 1999/70/EB¹ prasme, apskaičiuojant darbo stažą atsižvelgiama į bendrą tų sutarčių trukmę.

¹ 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999 7 10, p. 43).

5. Valstybės narės gali nustatyti aplinkybes, kuriomis darbdavys po konsultacijos pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką gali pagrįstam laikotarpiui atidėti vaiko priežiūros atostogų suteikimą remdamasis tuo, kad vaiko priežiūros atostogų suteikimas prašomu laikotarpiu labai sutrikdytų sklandžią darbdavio veiklą. Darbdaviai tokį vaiko priežiūros atostogų atidėjimą turi motyvuoti raštu.
6. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai turėtų teisę prašyti suteikti vaiko priežiūros atostogas lanksčiais būdais. Valstybės narės gali nustatyti šių priemonių prašymo pateikimo būdus. Darbdavys svarsto tokius prašymus ir į juos atsako, atsižvelgdamas tiek į savo, tiek ir į darbuotojo poreikius. Darbdavys bet kokią atsisakymą patenkinti tokį prašymą motyvuoja raštu per pagrįstą laiką po prašymo pateikimo.
7. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad, svarstydami prašymus suteikti vaiko priežiūros atostogas visą darbo dieną, darbdaviai, prieš bet kokią atidėjimą laikantis 5 dalies, kiek įmanoma, siūlytų lanksčius būdus imti vaiko priežiūros atostogas pagal 6 dalį.
8. Valstybės narės įvertina būtinybę galimybių naudotis vaiko priežiūros atostogomis sąlygas ir išsamiai tokių atostogų prašymo pateikimo tvarką pritaikyti prie tėvų, neįgalių tėvų ir tėvų, turinčių neįgalių ar lėtine liga sergančių vaikų, poreikių.

6 straipsnis

Prižiūrinčiojo asmens atostogos

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į penkių darbo dienų per metus prižiūrinčiojo asmens atostogas. Valstybės narės gali nustatyti papildomus prižiūrinčiojo asmens atostogų taikymo srities elementus ir sąlygas pagal nacionalinę teisę ar praktiką. Norint pasinaudoti ta teise, pagal nacionalinę teisę ar praktiką gali būti reikalaujama pateikti tinkamus įrodymus.
2. Valstybės narės gali paskirstyti prižiūrinčiųjų asmenų atostogas kito nei ataskaitiniai metai laikotarpio pagrindu – asmens, kuriam reikalinga priežiūra ar pagalba, arba atvejo pagrindu.

7 straipsnis

Atleidimas nuo darbo dėl force majeure priežasčių

Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę būti atleistas nuo darbo dėl *force majeure* aplinkybių, susijusių su skubiomis šeiminiėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojui būtina betarpiškai dalyvauti. Valstybės narės gali apriboti kiekvieno darbuotojo teisę būti atleistam nuo darbo dėl *force majeure* priežasčių, nustatydamos galimybę ja pasinaudoti tam tikrą laiką kartą per metus arba tam tikrą laiką kiekvienu konkrečiu atveju arba abi šias galimybes.

8 straipsnis
Apmokėjimas arba pašalpa

1. Remdamosi nacionalinėmis aplinkybėmis, pavyzdžiui, nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis arba praktika, ir atsižvelgdamos į socialiniams partneriams deleguotus įgaliojimus, valstybės narės užtikrina, kad darbuotojai, besinaudojantys teisėmis į 4 straipsnio 1 dalyje ar 5 straipsnio 2 dalyje numatytas atostogas, gautų apmokėjimą arba pašalpą pagal šio straipsnio 2 ir 3 dalis.
2. Tėvystės atostogų, kaip nurodyta 4 straipsnio 1 dalyje, apmokėjimas arba pašalpa turi užtikrinti pajamas, kurios būtų bent lygiavertės pajamoms, kurias darbuotojas gautų padaręs veiklos pertrauką dėl priežasčių, susijusių su jo sveikatos būkle, priklausomai nuo nacionalinėje teisėje nustatytos viršutinės ribos. Valstybės narės gali nustatyti, kad teisė į apmokėjimą ar pašalpą būtų suteikiama tik turint tam tikrą ankstesnio darbo stažą, kuris negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai prieš pat numatomą vaiko gimimo datą.
3. Vaiko priežiūros atostogų, kaip nurodyta 5 straipsnio 2 dalyje, atveju tokį apmokėjimą arba pašalpą apibrėžia valstybė narė arba socialiniai partneriai ir jie nustatomi tokiu būdu, kad abiem tėvams būtų sudarytos palankesnės sąlygos panaudoti vaiko priežiūros atostogas.

9 straipsnis
Susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai, kurie turi vaikų iki tam tikro amžiaus, ne mažesnio nei aštuoneri metai, ir prižiūrintieji asmenys turėtų teisę prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų priežiūros tikslais. Tokių susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų trukmė gali būti pagrįstai ribojama.
2. Darbdaviai per priimtina laikotarpį apvarsto prašymus dėl susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, kaip nurodyta 1 dalyje, ir į juos atsako, atsižvelgdami tiek į savo, tiek ir į darbuotojo poreikius. Darbdaviai turi motyvuoti bet kokį atsisakymą patenkinti tokį prašymą arba atidėti tokių susitarimų sudarymą.
3. Jeigu susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, kaip nurodyta 1 dalyje, trukmė yra ribota, pasibaigus sutartam laikotarpiui darbuotojas turi teisę grįžti į pradinį darbo režimą. Darbuotojas taip pat turi teisę bet kuriuo metu prašyti, kad jam būtų leista grįžti į pradinį darbo režimą dar nepasibaigus sutartam laikotarpiui, jeigu tai pagrįsta pasikeitusių aplinkybių pagrindu. Darbdavys svarsto prašymus leisti anksčiau grįžti į pradinį darbo režimą ir į juos atsako, atsižvelgdamas tiek į savo, tiek ir į darbuotojo poreikius.

4. Valstybės narės gali nustatyti, kad teisė prašyti lanksčių darbo sąlygų būtų suteikiama tik taikant reikalavimą turėti tam tikrą ankstesnio darbo arba tarnybos stažą, kuris negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai. Jeigu su tuo pačiu darbdaviu paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys Direktyvos 1999/70/EB prasme, apskaičiuojant darbo stažą atsižvelgiama į bendrą tų sutarčių trukmę.

10 straipsnis

Darbo teisės

1. 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytų atostogų arba 7 straipsnyje nurodyto atleidimo nuo darbo pradžios dieną darbuotojų įgytos arba įgyjamos teisės išlaikomos iki tokių atostogų arba atleidimo nuo darbo pabaigos. Tos teisės, įskaitant visus pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką padarytus pakeitimus, yra taikomos pasibaigus tokioms atostogoms arba atleidimui nuo darbo.
2. Valstybės narės užtikrina, kad pasibaigus 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytoms atostogoms darbuotojai turėtų teisę grįžti į savo darbą arba lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios jiems nėra mažiau palankios, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jie būtų turėję teisę, jeigu nebūtų išėję atostogų.

3. Valstybės narės apibrėžia darbo sutarties ar darbo santykių statusą 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytų atostogų arba 7 straipsnyje nurodyto atleidimo nuo darbo laikotarpiu, be kita ko, tam, kad būtų galima nustatyti teises į socialinės apsaugos išmokas, įskaitant pensijos įmokas, ir kartu užtikrina, kad darbo santykiai tuo laikotarpiu būtų išlaikyti.

11 straipsnis
Diskriminacija

Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždraustas mažiau palankus požiūris į darbuotojus dėl to, kad jie pateikė prašymą suteikti 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytas atostogas ar atleisti nuo darbo, kaip nurodyta 7 straipsnyje, arba pasinaudojo 9 straipsnyje numatytomis teisėmis.

12 straipsnis
Apsauga nuo atleidimo ir pareiga įrodyti

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždrausta darbuotojus atleisti arba rengtis juos atleisti dėl to, kad jie pateikė prašymą suteikti 4, 5 ar 6 straipsnyje numatytas atostogas ar išėjo tokių atostogų, arba pasinaudojo 9 straipsnyje nurodyta teise prašyti lanksčių darbo sąlygų.

2. Darbuotojai, manantys, kad buvo atleisti dėl to, kad pateikė prašymą suteikti 4, 5 ar 6 straipsnyje numatytas atostogas ar išėjo tokių atostogų, arba pasinaudojo 9 straipsnyje nurodyta teise prašyti lanksčių darbo sąlygų, gali prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti jų atleidimą. Darbuotojo, pateikusio prašymą suteikti 4, 5 ar 6 straipsnyje numatytas atostogas arba išėjusio tokių atostogų, atleidimo atveju darbdavys atleidimą turi pagrįsti raštu.
3. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad, kai darbuotojai, kurie mano buvę atleisti dėl to, kad pateikė prašymą suteikti 4, 5 ar 6 straipsnyje numatytas atostogas arba išėjo tokių atostogų, teisme arba kitoje kompetentingoje institucijoje nustato faktus, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jie iš tiesų buvo atleisti dėl tokių priežasčių, įrodyti, jog darbuotojas buvo atleistas dėl kitų priežasčių, privalo darbdavys.
4. 3 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti darbuotojams palankesnes įrodymų pateikimo taisykles.
5. Nereikalaujama, kad valstybės narės 3 dalį taikytų procedūroms, kai bylos faktinės aplinkybės turi iširti teismas ar kompetentinga institucija.
6. 3 dalis netaikoma baudžiamajame procese, nebent valstybės narės nustatytų kitaip.

13 straipsnis

Sankcijos

Valstybės narės nustato sankcijų, taikomų pažeidus pagal šią direktyvą priimtas nacionalines nuostatas, arba kitų jau galiojančių nuostatų, susijusių su teisėmis, kurioms taikoma ši direktyva, taisykles ir imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad šios sankcijos būtų įgyvendinamos. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

14 straipsnis

Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių

Valstybės narės nustato būtinas priemones, kad apsaugotų darbuotojus, įskaitant darbuotojus, kurie yra darbuotojų atstovai, nuo bet kokio darbdavio priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių pateikus skundą pačioje įmonėje arba pradėjus teismo procesą siekiant užtikrinti, kad būtų vykdomi šioje direktyvoje nustatyti reikalavimai.

15 straipsnis
Lygybės įstaigos

Nedarant poveikio darbo inspekcijų ar kitų įstaigų, užtikrinančių darbuotojų teisių taikymą, įskaitant socialinius partnerius, kompetencijai, valstybės narės užtikrina, kad vienodam požiūriui į visus asmenis, nediskriminuojant dėl lyties, skatinti, analizuoti, stebėti ir remti pagal Direktyvos 2006/54/EB 20 straipsnį paskirta įstaiga ar įstaigos būtų kompetentinga (- os) sprendžiant klausimus, susijusius su diskriminacija, kuriems taikoma ši direktyva.

16 straipsnis
Apsaugos lygis

1. Valstybės narės gali priimti arba palikti galioti nuostatas, kurios darbuotojams yra palankesnės nei nustatytosios šioje direktyvoje.
2. Šios direktyvos įgyvendinimas neturi būti pagrindas pateisinti bendro darbuotojų apsaugos lygio srityse, kurioms taikoma ši direktyva, sumažinimą. Draudimu sumažinti apsaugos lygį nedaromas poveikis valstybių narių ir socialinių partnerių teisei nustatyti – atsižvelgiant į kintančias aplinkybes – kitą teisinę, reglamentavimo ar sutartinę tvarką negu ta, kuri galioja ... [šios direktyvos įsigaliojimo diena], su sąlyga, kad laikomasi būtiniausių šioje direktyvoje nustatytų reikalavimų.

17 straipsnis
Informacijos sklaida

Valstybės narės užtikrina, kad visoje jų teritorijoje darbuotojams ir darbdaviams, įskaitant tokius darbdavius, kaip MVI, visomis tinkamomis priemonėmis būtų pranešta apie nacionalines priemones, kuriomis ši direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, ir jau galiojančias nuostatas, susijusias su šios direktyvos 1 straipsnyje nustatytu dalyku.

18 straipsnis
Ataskaitų teikimas ir peržiūra

1. Ne vėliau kaip ... [aštuoneri metai po šios direktyvos įsigaliojimo dienos] valstybės narės pateikia Komisijai visą informaciją apie šios direktyvos įgyvendinimą, būtiną, kad Komisija galėtų parengti ataskaitą. Ta informacija apima prieinamus bendrus duomenis apie tai, kaip vyrai ir moterys naudojami įvairių rūšių atostogomis ir lanksčiomis darbo sąlygomis pagal šią direktyvą, kad būtų galima deramai stebėti ir įvertinti šios direktyvos įgyvendinimą, visų pirma lyčių lygybės atžvilgiu.

2. 1 dalyje nurodytą ataskaitą Komisija pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai. Jei tikslinga, kartu su ataskaita pateikiamas pasiūlymas dėl teisėkūros procedūra priimamo akto.

Kartu su ataskaita pateikiama:

- a) šioje direktyvoje numatytų įvairių rūšių atostogų, taip pat kitų rūšių atostogų dėl šeiminių priežasčių, pvz., įvaikinimo atostogos, sąveikos tyrimas ir
- b) teisių į atostogas dėl šeiminių priežasčių, kurios suteikiamos savarankiškai dirbantiems asmenims, tyrimas.

19 straipsnis

Panaikinimas

1. Direktyva 2010/18/ES panaikinama ... [treji metai po šios direktyvos įsigaliojimo dienos]. Nuorodos į panaikintą direktyvą laikomos nuorodomis į šią direktyvą ir skaitomos pagal priede nustatytą atitikties lentelę.

2. Nepaisant Direktyvos 2010/18/ES panaikinimo pagal šio straipsnio 1 dalį, bet kuris vaiko priežiūros atostogų laikotarpis ar atskiri susumuoti vaiko priežiūros atostogų laikotarpiai, kuriuos darbuotojas pagal tą direktyvą pasiėmė arba perdavė anksčiau nei ... [treji metai po šios direktyvos įsigaliojimo dienos], gali būti išskaičiuoti iš to darbuotojo vaiko priežiūros atostogų pagal šios direktyvos 5 straipsnį.

20 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę

1. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip ... [treji metai po šios direktyvos įsigaliojimo dienos]. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.
2. Nepaisant šio straipsnio 1 dalies, kai tai susiję su apmokėjimu arba pašalpa už dvi paskutiniąsias vaiko priežiūros atostogų savaites, kaip numatyta 8 straipsnio 3 dalyje, valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip ... [penkeri metai po šios direktyvos įsigaliojimo dienos]. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

3. Valstybės narės, priimdamos nuostatas, nurodytas 1 ir 2 dalyse, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.
4. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės pagrindinių nuostatų tekstus.
5. Išsamūs šios direktyvos taikymo taisyklės ir būdai nustatomi pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką tol, kol laikomasi būtiniausių šios direktyvos reikalavimų ir tikslų.
6. Šios direktyvos 4, 5, 6 ir 8 straipsnių ir Direktyvos 92/85/EEB laikymosi tikslais valstybės narės gali atsižvelgti į bet kurį nacionaliniu lygmeniu nustatytą atleidimo nuo darbo dėl šeiminių priežasčių – visų pirma motinystės atostogų, tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų ir prižiūrinčiojo asmens atostogų – laikotarpį bei su tuo susijusį apmokėjimą ar pašalpą, kurie viršija šioje direktyvoje arba Direktyvoje 92/85/EEB numatytus minimalius standartus, su sąlyga, kad būtų laikomasi būtiniausių tokioms atostogoms taikomų reikalavimų ir kad nebūtų sumažinamas bendras darbuotojams suteikiamos apsaugos lygis srityse, kurias apima tos direktyvos.

7. Kai valstybės narės bent šešis mėnesius trunkančių vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu kiekvienam iš tėvų užtikrina apmokėjimą ar pašalpą, sudarančią ne mažiau nei 65 proc. darbuotojo grynojo (neto) darbo užmokesčio, kuriam gali būti nustatyta viršutinė riba, jos gali pasirinkti išsaugoti tokią sistemą, o ne skirti 8 straipsnio 2 dalyje nurodytą apmokėjimą ar išmoką.
8. Valstybės narės gali patikėti įgyvendinti šią direktyvą socialiniams partneriams, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad bet kuriuo metu būtų garantuota, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai.

21 straipsnis

Įsigaliojimas

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

22 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

Europos Parlamento vardu

Pirmininkas

Tarybos vardu

Pirmininkas

PRIEDAS

Atitikties lentelė

Direktyva 2010/18/ES	Ši direktyva
1 straipsnio 1 dalis	1 straipsnis
1 straipsnio 2 dalis	2 straipsnis
1 straipsnio 3 dalis	2 straipsnis
2 straipsnio 1 dalis	5 straipsnio 1 dalis
2 straipsnio 2 dalis	5 straipsnio 1 ir 2 dalys
3 straipsnio 1 dalies a punktas	5 straipsnio 6 dalis
3 straipsnio 1 dalies b punktas	5 straipsnio 4 dalis
3 straipsnio 1 dalies c punktas	5 straipsnio 5 dalis
3 straipsnio 1 dalies d punktas	—
3 straipsnio 2 dalis	5 straipsnio 3 dalis
3 straipsnio 3 dalis	5 straipsnio 8 dalis
4 straipsnio 1 dalis	5 straipsnio 8 dalis
5 straipsnio 1 dalis	10 straipsnio 2 dalis

Direktyva 2010/18/ES	Ši direktyva
5 straipsnio 2 dalis	10 straipsnio 1 dalis
5 straipsnio 3 dalis	10 straipsnio 3 dalis
5 straipsnio 4 dalis	11 straipsnis
5 straipsnio 5 dalies pirma pastraipa	10 straipsnio 3 dalis
5 straipsnio 5 dalies antra pastraipa	8 straipsnio 3 dalis
6 straipsnio 1 dalis	9 straipsnis
6 straipsnio 2 dalis	25 konstatuojamoji dalis
7 straipsnio 1 dalis	7 straipsnis
7 straipsnio 2 dalis	7 straipsnis
8 straipsnio 1 dalis	16 straipsnio 1 dalis
8 straipsnio 2 dalis	16 straipsnio 2 dalis
8 straipsnio 3 dalis	—
8 straipsnio 4 dalis	—
8 straipsnio 5 dalis	—
8 straipsnio 6 dalis	—
8 straipsnio 7 dalis	—