UNIUNEA EUROPEANĂ

PARLAMENTUL EUROPEAN **CONSILIUL**

Bruxelles, 20 iunie 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

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI PRIVIND ECHILIBRUL DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PRIVATĂ A PĂRINȚILOR ȘI ÎNGRIJITORILOR ȘI DE ABROGARE A DIRECTIVEI 2010/18/UE A CONSILIULUI

DIRECTIVA (UE) 2019/…
A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

din 20 iunie 2019

privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153 alineatul (2) litera (b) coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (i),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European[1],

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor[2],

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară[3],

[1] JO C 129, 11.4.2018, p. 44.
[2] JO C 164, 8.5.2018, p. 62.
[3] Poziția Parlamentului European din 4 aprilie 2019 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial) și decizia Consiliului din 13 iunie 2019.

întrucât:

(1) Articolul 153 alineatul (1) litera (i) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) prevede că Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre în domeniul egalității dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă.

(2) Egalitatea între bărbați și femei este un principiu de bază al Uniunii. Articolul 3 alineatul (3) al doilea paragraf din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) prevede că Uniunea promovează egalitatea între femei și bărbați. În mod similar, articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (Carta) prevede obligativitatea asigurării egalității între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.

(3) Articolul 33 din Cartă prevede dreptul de a fi protejat împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu pentru creșterea copilului acordat în urma nașterii sau adopției unui copil, pentru a putea concilia viața de familie și viața profesională.

(4) Uniunea a ratificat Convenția Națiunilor Unite din 2006 privind drepturile persoanelor cu handicap. Convenția respectivă face, așadar, parte integrantă din ordinea juridică a Uniunii și, în măsura posibilului, actele juridice ale Uniunii trebuie să fie interpretate într-un mod care este în concordanță cu Convenția. Convenția prevede, în special la articolul 7 alineatul (1), că părțile trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a garanta accesul deplin al copiilor cu handicap la toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți copii.

(5) Statele membre au ratificat Convenția Organizației Națiunilor Unite din 1989 cu privire la drepturile copilului. Articolul 18 alineatul (1) din Convenție prevede că ambii părinți au responsabilități comune în ceea ce privește creșterea și dezvoltarea copilului și că principala lor preocupare ar trebui să fie interesul superior al copilului.

(6) Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ar trebui să contribuie la realizarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin repartizarea echitabilă a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei și prin reducerea disparităților de gen la nivelul veniturilor și al remunerațiilor. Aceste politici ar trebui să ia în considerare schimbările demografice, inclusiv efectele îmbătrânirii populației.

(7) Având în vedere provocările generate de schimbările demografice, alături de presiunea care rezultă asupra cheltuielilor publice din unele state membre, se preconizează că nevoia de îngrijire informală va crește.

(8) La nivelul Uniunii, mai multe directive în domeniul egalității de gen și cel al condițiilor de muncă abordează deja anumite aspecte care prezintă interes pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată, în special Directivele 2006/54/CE[1] și 2010/41/UE[2] ale Parlamentului European și ale Consiliului și Directivele 92/85/CEE[3], 97/81/CE[4] și 2010/18/UE[5] ale Consiliului.

(9) Principiile egalității de gen și ale echilibrului dintre viața profesională și cea privată sunt reafirmate în cadrul principiilor 2 și 9 ale Pilonului european al drepturilor sociale, care a fost proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie la 17 noiembrie 2017.

---

1 Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, 26.7.2006, p. 23).

2 Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului (JO L 180, 15.7.2010, p. 1).

3 Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, 28.11.1992, p. 1).

4 Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES – Anexă: Acord-cadru privind munca pe fracțiune de normă (JO L 14, 20.1.1998, p. 9).

5 Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (JO L 68, 18.3.2010, p. 13).

(10) Echilibrul dintre viața profesională și cea privată rămâne însă o provocare considerabilă pentru mulți părinți și lucrători care au responsabilități de îngrijire, în special din cauza prevalenței în creștere a programului de lucru prelungit și a orelor de lucru în schimbare, care are un impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor. Un factor major care contribuie la subreprezentarea femeilor pe piața muncii este dificultatea de a găsi un echilibru între obligațiile profesionale și cele familiale. Atunci când au copii, femeile lucrează, de obicei, mai puține ore în locuri de muncă remunerate și petrec mai mult timp îndeplinind responsabilități de îngrijire neremunerate. Faptul de a avea o rudă bolnavă sau aflată în îngrijire s-a dovedit, de asemenea, că are un impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor, unele femei ieșind complet de pe piața muncii.

(11) Cadrul juridic actual al Uniunii oferă puține stimulente care să-i încurajeze pe bărbați să-și asume o parte egală a responsabilităților de îngrijire. Lipsa, în multe state membre, a concediului de paternitate sau a concediului pentru creșterea copilului remunerate contribuie la gradul redus de utilizare a concediilor de către tați. Dezechilibrul la nivelul concepției politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru femei și pentru bărbați adâncește stereotipurile și diferențele de gen în contextul vieții profesionale și al îngrijirii. Politicile privind egalitatea de tratament ar trebui să aibă ca obiectiv soluționarea problemei reprezentate de stereotipurile asociate cu ocupațiile și rolurile atât ale bărbaților, cât și ale femeilor, iar partenerii sociali sunt încurajați să își îndeplinească rolul esențial în informarea atât a lucrătorilor cât și a angajatorilor și în sensibilizarea acestora cu privire la combaterea discriminării. Mai mult, utilizarea de către tați a unor formule care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile sau formulele flexibile de lucru, s-a dovedit a avea un impact pozitiv, ea reducând cuantumul relativ al muncii familiale neremunerate prestate de femei și lăsându-le acestora mai mult timp pentru ocuparea unui loc de muncă remunerat.

(12) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre ar trebui să țină seama de faptul că utilizarea egală a concediilor din motive familiale de către bărbați și femei depinde și de alte măsuri adecvate, cum ar fi furnizarea unor servicii accesibile fizic și financiar de îngrijire a copilului și a unor servicii de îngrijire pe termen lung, care sunt esențiale pentru a le permite părinților și altor persoane care au responsabilități de îngrijire să intre, să rămână sau să se întoarcă pe piața forței de muncă. Eliminarea contrastimulentelor de natură economică poate încuraja totodată persoanele care reprezintă sursa secundară de venit a familiei, majoritatea fiind femei, să participe pe deplin pe piața forței de muncă.

(13) Pentru a evalua impactul prezentei directive, Comisia și statele membre ar trebui să continue să coopereze reciproc în vederea elaborării unor statistici comparabile, defalcate în funcție de sex.

(14) Comisia a efectuat o consultare în două etape a partenerilor sociali pe marginea provocărilor legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată, în conformitate cu articolul 154 din TFUE. Nu s-a ajuns la niciun acord între partenerii sociali pentru a începe negocieri privind aceste aspecte, inclusiv privind concediul pentru creșterea copilului. Este însă important să se ia măsuri în acest domeniu, prin modernizarea și adaptarea cadrului juridic existent, ținând seama de rezultatul acestor consultări, precum și de cel al consultării publice realizate pentru a solicita punctele de vedere ale părților interesate și ale cetățenilor.

(15) Directiva 2010/18/UE reglementează concediul pentru creșterea copilului prin punerea în aplicare a unui acord-cadru încheiat între partenerii sociali. Prezenta directivă se bazează pe normele prevăzute de Directiva 2010/18/UE și le completează, prin consolidarea drepturilor existente și prin introducerea de noi drepturi. Directiva 2010/18/UE ar trebui abrogată și înlocuită cu prezenta directivă.

(16) Prezenta directivă stabilește cerințe minime privind concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor și formulele flexibile de lucru pentru lucrătorii care sunt părinți sau îngrijitori. Prin facilitarea concilierii vieții profesionale și a vieții de familie a unor astfel de părinți și îngrijitori, prezenta directivă ar trebui să contribuie la îndeplinirea obiectivelor desprinse din tratat referitoare la egalitatea dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața muncii, egalitatea de tratament la locul de muncă și promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă în Uniune.

(17) Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor care au contracte de muncă sau alte raporturi de muncă, inclusiv contracte de muncă sau raporturi de muncă ale lucrătorilor cu fracțiune de normă, ale lucrătorilor cu contract pe durată determinată sau ale persoanelor cu contract de muncă sau care se află în raporturi de muncă cu un agent de muncă temporară, astfel cum s-a prevăzut anterior în Directiva 2010/18/UE. Ținând cont de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (Curtea de Justiție) privind criteriile de stabilire a statului de lucrător, statelor membre le revine sarcina să definească contractele de muncă și raporturile de muncă.

(18) Este de competența statelor membre să definească starea civilă și statutul familial, precum și să stabilească care persoane urmează să fie considerate părinte, mamă și tată.

(19) Pentru a încuraja o repartizare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați și pentru a permite crearea timpurie a unei legături între tați și copii, ar trebui să fie introdus dreptul taților de a efectua un concediu de paternitate sau, atunci când și în măsura în care este recunoscut de dreptul intern, dreptul unui al doilea părinte echivalent. Acest concediu de paternitate ar trebui efectuat în jurul datei de naștere a copilului și ar trebui să fie legat în mod clar de acest eveniment, în scopul îngrijirii. Statele membre au, de asemenea, posibilitatea de a acorda un concediu de paternitate și în cazul nașterii unui făt mort. Statelor membre le revine responsabilitatea să stabilească dacă permit ca o parte din concediul de paternitate să se efectueze înainte de nașterea copilului sau dacă impun ca întreg concediul să se efectueze după naștere, intervalul de timp în care trebuie efectuat concediul de paternitate și dacă și în ce condiții permit efectuarea concediului de paternitate cu fracțiune de normă, în perioade care alternează, ca de pildă pentru un număr de zile consecutive de concediu separate de perioade de activitate profesională, sau în alte formule flexibile. Statele membre au posibilitatea de a specifica dacă concediul de paternitate se exprimă în zile lucrătoare, săptămâni sau alte unități temporale, ținând cont de faptul că zece zile lucrătoare corespund unei perioade de două săptămâni calendaristice. Pentru a ține cont de diferențele dintre statele membre, dreptul la concediu de paternitate ar trebui să fie acordat indiferent de starea civilă sau statutul familial, astfel cum este definit de dreptul intern.

(20) Ținând cont de faptul că majoritatea taților nu fac uz de dreptul lor la concediu pentru creșterea copilului sau transferă o parte considerabilă a acestuia mamelor, prezenta directivă prelungește de la una la două luni perioada minimă de concediu pentru creșterea copilului care nu poate fi transferată de la un părinte la celălalt, pentru a încuraja tații să efectueze un concediu pentru creșterea copilului, menținând în același timp dreptul fiecărui părinte la cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului, astfel cum se prevede în Directiva 2010/18/UE. Faptul de a garanta că cel puțin două luni de concediu pentru creșterea copilului sunt disponibile exclusiv pentru fiecare părinte în parte și că acestea nu pot fi transferate celuilalt părinte are drept scop să încurajeze tații să facă uz de dreptul lor la acest concediu. De asemenea, se promovează și facilitează astfel reintegrarea mamelor pe piața forței de muncă după o perioadă de concediu de maternitate și de concediu pentru creșterea copilului.

(21) O perioadă minimă de patru luni de concediu pentru creșterea copilului este garantată în temeiul prezentei directive în cazul lucrătorilor care sunt părinți. Statele membre sunt încurajate să acorde dreptul la concediul pentru creșterea copilului tuturor lucrătorilor care au responsabilități parentale, în conformitate cu sistemele juridice naționale.

(22) Statele membre ar trebui să poată specifica perioada de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul atunci când solicită concediu pentru creșterea copilului și ar trebui să poată decide dacă dreptul la concediu pentru creșterea copilului este condiționat de o anumită perioadă de serviciu. Având în vedere diversitatea din ce în ce mai mare a formulelor contractuale, pentru calcularea perioadei de serviciu ar trebui să fie luată în considerare suma contractelor succesive cu durată determinată încheiate cu același angajator. Pentru a ajunge la un echilibru între nevoile lucrătorilor și cele ale angajatorilor, statele membre ar trebui, de asemenea, să poată decide dacă le permit angajatorilor să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului în anumite circumstanțe, cu condiția ca angajatorii să motiveze în scris o astfel de amânare.

(23) Având în vedere că flexibilitatea crește probabilitatea ca fiecare părinte, în special tatăl, să facă uz de dreptul la concediul pentru creșterea copilului, lucrătorii ar trebui să aibă posibilitatea de a solicita efectuarea unui concediu pentru creșterea copilului pe bază de normă întreagă sau cu fracțiune de normă, în perioade care alternează, ca de pildă pentru un număr de săptămâni consecutive de concediu separate de perioade de activitate profesională, sau în alte formule flexibile. Angajatorul ar trebui să aibă posibilitatea de a accepta sau de a refuza o astfel de cerere de concediu pentru creșterea copilului în alte formule decât pe bază de normă întreagă. Statele membre ar trebui să evalueze măsura în care condițiile și formulele detaliate ale concediului pentru creșterea copilului ar trebui să fie adaptate la nevoile specifice ale părinților aflați în situații deosebit de defavorizate.

(24) Perioada în care lucrătorii ar trebui să aibă dreptul la concediu pentru creșterea copilului ar trebui corelată cu vârsta copilului. Vârsta respectivă ar trebui să fie stabilită astfel încât să permită ambilor părinți să facă uz efectiv de întregul drept la concediul pentru creșterea copilului în temeiul prezentei directive.

(25) Pentru a facilita reintegrarea la locul de muncă în urma unei perioade de concediu pentru creșterea copilului, lucrătorii și angajatorii sunt încurajați să mențină contactul voluntar pe durata concediului și se pot pune de acord pentru orice măsuri adecvate care să faciliteze reintegrarea la locul de muncă. Menținerea unui astfel de contact și luarea unor astfel de măsuri urmează să fie hotărâte de părțile în cauză, ținând cont de dreptul intern, de convențiile colective sau de practicile naționale. Lucrătorii ar trebui să fie informați cu privire la procedurile de promovare și la posturile vacante interne și ar trebui să aibă posibilitatea de a participa la astfel de proceduri și să candideze pentru astfel de posturi.

(26) Studiile au demonstrat că statele membre care oferă taților o parte semnificativă a concediului pentru creșterea copilului și care asigură lucrătorului aflat în concediu pentru creșterea copilului o remunerație sau o indemnizație la o rată de înlocuire relativ ridicată înregistrează un procent mai mare de tați care efectuează acest concediu și o tendință pozitivă a ratei de ocupare în rândul mamelor. Este, prin urmare, oportun să se permită continuarea acestor sisteme, cu condiția ca ele să respecte anumite criterii minime, în loc de a asigura remunerația sau indemnizația pentru concediul de paternitate conform dispozițiilor prezentei directive.

(27) Pentru a oferi șanse mai mari de a rămâne în câmpul muncii bărbaților și femeilor care au responsabilități de îngrijire, fiecare lucrător ar trebui să aibă dreptul la un concediu de îngrijitor de cinci zile lucrătoare pe an. Statele membre pot decide ca un astfel de concediu să poată fi efectuat în perioade de una sau mai multe zile lucrătoare, pentru fiecare caz. Pentru a ține cont de sistemele naționale diferite, statele membre ar trebui să poată aloca concediul de îngrijitor cu ajutorul unei perioade de referință, alta decât un an, în funcție de persoana care are nevoie de îngrijire sau sprijin sau în funcție de caz. Se preconizează o creștere continuă a nevoilor în materie de îngrijire cauzată de îmbătrânirea populației și, în consecință, o creștere concomitentă a prevalenței deficiențelor legate de vârstă. Statele membre ar trebui să țină cont de creșterea nevoilor în materie de îngrijire atunci când își elaborează politicile în domeniul îngrijirii, inclusiv în ceea ce privește concediul de îngrijitor. Statele membre sunt încurajate să acorde dreptul la concediul de îngrijitor și pentru alte rude, cum ar fi bunicii ori frații sau surorile. Statele membre pot solicita un certificat medical prealabil care să ateste necesitatea unei îngrijiri semnificative sau a sprijinului dintr-un motiv medical grav.

(28) Pe lângă dreptul la concediu de îngrijitor prevăzut de prezenta directivă, toți lucrătorii ar trebui să-și păstreze dreptul de a absenta de la locul de muncă, fără pierderea drepturilor de muncă deja dobândite sau în curs de a fi dobândite, din motive de forță majoră în situații de urgență familială neprevăzută, astfel cum se prevede în Directiva 2010/18/UE, în conformitate cu condițiile stabilite de statele membre.

(29) Pentru a mări stimulentele destinate lucrătorilor care sunt părinți, în special bărbaților, în scopul de a-i încuraja să efectueze perioadele de concediu prevăzute în prezenta directivă, lucrătorii ar trebui să aibă dreptul la o indemnizație adecvată pe durata concediului.

(30) Prin urmare, statele membre ar trebui să stabilească un nivel al remunerației sau indemnizației aferente perioadei minime de concediu de paternitate cel puțin echivalent cu nivelul concediului de boală la nivel național. Deoarece dreptul la concediul de paternitate și dreptul la concediul de maternitate au obiective similare, și anume crearea unei legături între părinte și copil, statele membre sunt încurajate să prevadă o remunerație sau o indemnizație pentru concediul de paternitate echivalentă cu remunerația sau indemnizația acordată pentru concediul de maternitate la nivel național.

(31) Statele membre ar trebui să stabilească remunerația sau indemnizația pentru perioada minimă netransferabilă de concediu pentru creșterea copilului garantată în temeiul prezentei directive la un nivel adecvat. Atunci când stabilesc nivelul remunerației sau indemnizației acordate pentru perioada minimă netransferabilă de concediu pentru creșterea copilului, statele membre ar trebui să țină seama de faptul că efectuarea concediului pentru creșterea copilului presupune deseori o pierdere de venit pentru familie și că persoana care reprezintă prima sursă de venit a familiei va putea să facă uz de dreptul său la concediu pentru creșterea copilului numai dacă respectivul concediu este suficient de bine remunerat pentru a permite un standard de viață decent.

(32) Chiar dacă sunt libere să decidă dacă acordă o remunerație sau o indemnizație pentru concediul de îngrijitor, statele membre sunt încurajate să introducă o astfel de remunerație sau indemnizație pentru a garanta utilizarea efectivă a acestui drept de către îngrijitori, în special de către bărbați.

(33) Prezenta directivă nu aduce atingere coordonării sistemelor de securitate socială în conformitate cu Regulamentele (CE) nr. 883/2004[1] și (UE) nr. 1231/2010[2] ale Parlamentului European și ale Consiliului și cu Regulamentul (CE) nr. 859/2003[3] al Consiliului. Statul membru competent pentru securitatea socială a unui lucrător se stabilește pe baza acestor regulamente.

(34) Pentru a încuraja lucrătorii care sunt părinți și îngrijitorii să rămână în câmpul muncii, acești lucrători ar trebui să poată să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale. În acest scop și având în vedere nevoile lucrătorilor, aceștia au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopul de a-și adapta modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea, acolo unde este posibil, a unor formule de muncă la distanță, a unor programe de lucru flexibile sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru acordarea de îngrijiri.

---

1 Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 166, 30.4.2004, p. 1).

2 Regulamentul (UE) nr. 1231/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de extindere a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 la resortisanții țărilor terțe care nu fac obiectul regulamentelor respective exclusiv pe motive de cetățenie (JO L 344, 29.12.2010, p. 1).

3 Regulamentul (CE) nr. 859/2003 al Consiliului din 14 mai 2003 de extindere a dispozițiilor Regulamentului (CEE) nr. 1408/71 și Regulamentului (CEE) nr. 574/72 la resortisanții unor țări terțe care nu fac obiectul dispozițiilor respective exclusiv pe motive de cetățenie (JO L 124, 20.5.2003, p. 1).

(35) Pentru a aborda atât necesitățile lucrătorilor, cât și necesitățile angajatorilor, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a limita durata formulelor flexibile de lucru, inclusiv orice reducere a timpului de lucru sau orice formulă de muncă la distanță. În timp ce munca cu fracțiune de normă s-a dovedit a fi utilă prin faptul că le permite unor femei să rămână pe piața muncii după nașterea copiilor sau după ce au oferit îngrijiri unor rude care au nevoie de îngrijire sau sprijin, perioadele lungi de muncă cu timp redus pot conduce la contribuții mai reduse la asigurările sociale și, astfel, la drepturi de pensie reduse sau inexistente.

(36) Atunci când examinează solicitările de formule flexibile de lucru, angajatorii ar trebui să poată ține seama, printre altele, de durata solicitată a formulei flexibile de lucru, precum și de resursele și capacitatea operațională a angajatorilor de a oferi astfel de formule. Angajatorul ar trebui să aibă posibilitatea de a decide dacă acceptă sau dacă refuză solicitarea unui lucrător privind formulele flexibile de lucru. Circumstanțele specifice care stau la baza nevoii de formule flexibile de lucru pot suferi modificări. Prin urmare, lucrătorii ar trebui nu doar să aibă dreptul de a reveni la modurile inițiale de lucru la sfârșitul unei perioade convenite de comun acord, ci ar trebui să aibă și posibilitatea de a solicita revenirea anticipată la respectivele moduri de lucru, ca urmare a unei modificări a circumstanțelor de bază.

(37) În pofida cerinței de a evalua dacă condițiile de acces și formulele detaliate ale concediului pentru creșterea copilului ar trebui adaptate la nevoile specifice ale părinților aflați în situații deosebit de defavorizate, statele membre sunt încurajate să evalueze dacă condițiile de acces și formulele detaliate de exercitare a dreptului la concediul de paternitate, la concediul de îngrijitor și la formulele flexibile de lucru ar trebui adaptate la nevoi specifice, cum ar fi cele ale părinților singuri, părinților adoptivi, părinților cu dizabilități, părinților ai căror copii suferă de o dizabilitate sau de o boală cronică sau părinților aflați în situații speciale, cum ar fi cele legate de nașterile multiple sau de nașterile premature.

(38) Formulele de concediu au fost concepute pentru a sprijini lucrătorii care sunt părinți și îngrijitorii pe parcursul unei perioade de timp specifice și urmăresc menținerea și promovarea atașamentului lor continuu față de piața muncii. Prin urmare, este oportun să se prevadă în mod expres protecția drepturilor de muncă ale lucrătorilor care efectuează concedii de tipul celor ce intră sub incidența prezentei directive. Prezenta directivă protejează, în special, dreptul lucrătorilor de a reveni la același post sau la un post echivalent în urma efectuării unui astfel de concediu și dreptul de a nu suferi niciun dezavantaj în ceea ce privește condițiile contractului de muncă sau ale raportului de muncă ca urmare a efectuării unui astfel de concediu. Lucrătorii ar trebui să poată beneficia în continuare de drepturile aplicabile deja dobândite sau în curs de a fi dobândite, până la sfârșitul acestui concediu.

(39) După cum prevede în Directiva 2010/18/UE, statele membre sunt obligate să definească regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe perioada concediului pentru creșterea copilului. Potrivit jurisprudenței Curții de Justiție, raportul de muncă dintre lucrător și angajator este menținut pe perioada concediului și, prin urmare, beneficiarul unui astfel de concediu rămâne, pe parcursul acestei perioade, un lucrător în sensul dreptului Uniunii. Atunci când definesc regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe durata concediilor de tipul celor reglementate de prezenta directivă, inclusiv în ceea ce privește dreptul la prestații de securitate socială, statele membre ar trebui, prin urmare, să asigure menținerea raportului de muncă.

(40) Lucrătorii care își exercită dreptul de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru astfel cum se prevede în prezenta directivă ar trebui să fie protejați împotriva discriminării sau a oricărui tratament mai puțin favorabil aplicat din acest motiv.

(41) Lucrătorii care își exercită dreptul de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru astfel cum se prevede în prezenta directivă ar trebui să beneficieze de protecție împotriva concedierii și a oricăror măsuri pregătitoare pentru o posibilă concediere pe motiv că au solicitat sau au efectuat un astfel de concediu sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, în conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție, inclusiv cu hotărârea sa în cauza C-460/06[1]. Lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motivul că și-au exercitat aceste drepturi ar trebui să aibă posibilitatea de a solicita angajatorului prezentarea unor motive bine întemeiate ale concedierii. În cazul în care un lucrător a solicitat sau a efectuat un concediu de paternitate, un concediu pentru creșterea copilului sau un concediu de îngrijitor, astfel cum se menționează în prezenta directivă, angajatorul ar trebui să prezinte în scris motivele concedierii.

(42) Sarcina de a proba că nu a avut loc o concediere din motivul că lucrătorii au solicitat sau au efectuat un concediu de paternitate, concediu pentru creșterea copilului sau concediu de îngrijitor, astfel cum se menționează în prezenta directivă, ar trebui să revină angajatorului atunci când un lucrător a probat, în fața unei instanțe sau a unei alte autorități competente, fapte pe baza cărora se poate prezuma că a fost concediat din cauza unor astfel de motive.

[1] Hotărârea Curții de Justiție din 11 octombrie 2007, Nadine Paquay/Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

(43) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni efective, proporționale și cu efect de descurajare în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau al încălcării dispozițiilor de drept intern aflate deja în vigoare la data intrării în vigoare a prezentei directive și care au legătură cu drepturi incluse în domeniul său de aplicare. Astfel de sancțiuni pot include sancțiuni administrative și financiare, precum amenzile sau plata unei compensații, precum și alte tipuri de sancțiuni.

(44) Punerea efectivă în aplicare a principiilor egalității de tratament și egalității de șanse necesită protecția judiciară corespunzătoare a lucrătorilor împotriva tratamentului nefavorabil sau a consecințelor nefavorabile rezultate în urma unei plângeri sau a procedurilor referitoare la drepturile care decurg din prezenta directivă. Este posibil ca victimele să fie descurajate să-și exercite drepturile din cauza riscului de represalii, ele trebuind, prin urmare, să fie protejate împotriva oricărui tratament nefavorabil atunci când își exercită drepturile prevăzute în prezenta directivă. O astfel de protecție este deosebit de relevantă în ceea ce-i privește pe reprezentanții lucrătorilor în exercitarea funcțiilor lor.

(45) În vederea îmbunătățirii în continuare a nivelului de protecție a drepturilor prevăzute în prezenta directivă, organismele naționale de promovare a egalității ar trebui să fie competente în aspectele legate de discriminare care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive, inclusiv sarcina de a acorda asistență independentă victimelor discriminării în procedurile legate de plângerile înaintate.

(46) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce le oferă statelor membre posibilitatea adoptării sau menținerii unor dispoziții care sunt mai favorabile pentru lucrători. O dispoziție care îi permite unui părinte să transfere celuilalt părinte peste două luni din cele patru luni ale concediului pentru creșterea copilului prevăzut în prezenta directivă nu constituie o dispoziție mai favorabilă lucrătorului decât dispozițiile minime stabilite în prezenta directivă. Drepturile deja dobândite la data intrării în vigoare a prezentei directive ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă prevede dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu ar trebui nici să fie utilizată pentru a reduce drepturile existente prevăzute de dreptul Uniunii, nici să constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniile reglementate de prezenta directivă.

(47) În special, nicio dispoziție a prezentei directive nu ar trebui să fie interpretată ca reducând drepturile prevăzute în Directivele 2010/18/UE, 92/85/CEE și 2006/54/CE, inclusiv la articolul 19 din Directiva 2006/54/CE.

(48) Microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri), astfel cum sunt definite în anexa la Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei[1], care reprezintă marea majoritate a întreprinderilor din Uniune, pot avea resurse financiare, tehnice și umane limitate. La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre ar trebui depună eforturi pentru a evita impunerea de constrângeri administrative, financiare sau juridice într-un mod care ar descuraja constituirea și dezvoltarea IMM-urilor sau ar constitui o povară excesivă pentru angajatori. Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze temeinic impactul dispozițiilor lor de punere în aplicare asupra IMM-urilor, pentru a asigura un tratament egal al tuturor lucrătorilor, faptul că IMM-urile nu sunt afectate în mod disproporționat de aceste dispoziții, punând un accent deosebit pe microîntreprinderi, și faptul că se evită orice sarcini administrative inutile. Statele membre sunt încurajate să ofere stimulente, orientări și consultanță IMM-urilor pentru a le ajuta să își respecte obligațiile care le revin în temeiul prezentei directive.

(49) Orice tip de absență de la locul de muncă din motive familiale, în special concediul de maternitate, concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor, disponibil în conformitate cu dreptul intern sau cu convențiile colective naționale ar trebui luat în calcul în vederea îndeplinirii cerințelor privind unul sau mai multe tipuri de concedii prevăzute de prezenta directivă și de Directiva 92/85/CEE, cu condiția ca cerințele minime prevăzute de aceste directive să fie îndeplinite și ca nivelul general de protecție acordat lucrătorilor în domeniile reglementate de aceste directive să nu fie redus. Atunci când pun în aplicare prezenta directivă, statele membre nu sunt obligate să redenumească sau să schimbe în alt mod diferitele tipuri de concedii din motive familiale care sunt prevăzute în dreptul intern sau în acordurile colective naționale și care sunt luate în calcul în vederea respectării prezentei directive.

---

[1] Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei din 6 mai 2003 privind definirea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii (JO L 124, 20.5.2003, p. 36).

(50) Statele membre sunt încurajate, în conformitate cu practicile naționale, să promoveze un dialog social cu partenerii sociali, în vederea încurajării reconcilierii vieții profesionale cu viața privată, inclusiv prin promovarea unor măsuri privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată la locul de muncă, prin instituirea unor sisteme de certificare voluntară, asigurarea formării profesionale, sensibilizare și desfășurarea de campanii de informare. În plus, statele membre sunt încurajate să intre în dialog cu părțile interesate relevante, cum ar fi organizațiile neguvernamentale, autoritățile locale și regionale și furnizorii de servicii, pentru a promova politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, în conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale.

(51) Partenerii sociali ar trebui încurajați să promoveze sisteme de certificare voluntară care evaluează echilibrul dintre viața profesională și cea privată la locul de muncă.

(52) Întrucât obiectivele prezentei directive, și anume asigurarea punerii în aplicare a principiului egalității dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă în întreaga Uniune, nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, ci, având în vedere amploarea și efectele lor, pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din TUE. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Obiect

Prezenta directivă stabilește cerințe minime menite să asigure egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă, facilitând concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți sau îngrijitori.

În acest scop, prezenta directivă prevede drepturi individuale legate de următoarele aspecte:

(a) concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor;

(b) formulele flexibile de lucru pentru lucrătorii care sunt părinți sau pentru îngrijitori.

Articolul 2

Domeniu de aplicare

Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.

Articolul 3

Definiții

(1) În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

(a) „concediu de paternitate” înseamnă un concediu pentru tată sau, atunci când și în măsura în care este recunoscut de dreptul intern, pentru un al doilea părinte echivalent, cu ocazia nașterii unui copil în scopul îngrijirii acestuia;

(b) „concediu pentru creșterea copilului” înseamnă un concediu pentru părinți pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru îngrijirea copilului respectiv;

(c) „concediu de îngrijitor” înseamnă un concediu pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;

(d) „îngrijitor” înseamnă un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;

(e) „rudă” înseamnă fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul (soția) unui lucrător ori, atunci când dreptul intern recunoaște astfel de parteneriate, partenerul (partenera) din cadrul unui parteneriat civil al (a) unui lucrător;

(f) „formule flexibile de lucru” înseamnă posibilitatea lucrătorilor să-și adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

(2) Zilele lucrătoare la care se face trimitere la articolele 4 și 6 se înțeleg că se referă la programul de lucru cu normă întreagă, astfel cum este definit de statul membru în cauză.

Dreptul unui lucrător la concediu poate fi calculat proporțional cu timpul de lucru al lucrătorului, în conformitate cu programul de lucru prevăzut în contractul de muncă sau raportul de muncă al lucrătorului.

Articolul 4

Concediul de paternitate

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că tații sau, atunci când și în măsura în care este recunoscut de dreptul intern, cei care sunt al doilea părinte echivalent, au dreptul la un concediu de paternitate de 10 zile lucrătoare, care urmează să fie efectuat cu ocazia nașterii copilului lucrătorului. Statele membre pot stabili dacă permit ca o parte din concediul de paternitate să se acorde înainte de nașterea copilului sau dacă întregul concediu se acordă numai după nașterea copilului și dacă permit ca acest concediu să fie efectuat în formule flexibile.

(2) Dreptul la concediu de paternitate nu este condiționat de o cerință privind perioada de lucru sau de o cerință privind vechimea în muncă.

(3) Dreptul la concediu de paternitate se acordă indiferent de starea civilă sau statutul familial al lucrătorului, astfel cum este definit de dreptul intern.

Articolul 5

Concediul pentru creşterea copilului

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are un drept individual la un concediu pentru creşterea copilului de patru luni, care trebuie efectuat anterior împlinirii de către copil a unei anumite vârste, de până la maximum opt ani, care urmează să fie stabilită de fiecare stat membru sau de convenţiile colective. Această vârstă este stabilită astfel încât să se asigure faptul că fiecare părinte îşi poate exercita dreptul la concediu pentru creşterea copilului în mod efectiv şi în condiţii de egalitate.

(2) Statele membre se asigură că două luni de concediu pentru creşterea copilului nu pot fi transferate.

(3) Statele membre stabilesc o perioadă de preaviz rezonabilă pe care lucrătorul i-o acordă angajatorului atunci când îşi exercită dreptul la concediu pentru creşterea copilului. În acest sens, statele membre ţin seama atât de necesităţile angajatorilor, cât şi de necesităţile lucrătorilor.

Statele membre se asigură că cererea lucrătorului de concediu pentru creşterea copilului precizează începutul şi sfârşitul preconizat al perioadei de concediu.

(4) Statele membre pot să condiţioneze dreptul la concediu pentru creşterea copilului de o cerinţă privind perioada de muncă sau de o cerinţă privind vechimea în muncă, de maximum un an. În cazul unor contracte pe durată determinată succesive, în sensul Directivei 1999/70/CE a Consiliului[1], cu acelaşi angajator, pentru calcularea perioadelor respective se ia în considerare suma acestor contracte.

[1] Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE şi CEEP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

(5) Statele membre pot să stabilească circumstanțele în care, în urma unor consultări desfășurate conform dreptului intern, convențiilor colective sau practicilor naționale, unui angajator i se permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului cu o perioadă rezonabilă, pe motiv că efectuarea concediului pentru creșterea copilului atunci când este solicitat ar perturba grav buna funcționare a angajatorului. Angajatorii motivează în scris orice astfel de amânare a concediului pentru creșterea copilului.

(6) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul de a solicita să efectueze concediul pentru creșterea copilului în formule flexibile. Statele membre pot specifica modalitățile de aplicare a acestora. Angajatorul examinează aceste solicitări și răspunde acestora, ținând seama atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului. Angajatorul motivează în scris orice refuz de a da curs unei astfel de solicitări într-un termen rezonabil după solicitare.

(7) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când examinează cererile de concediu pentru creșterea copilului cu normă întreagă, angajatorii oferă, înainte de orice amânare în conformitate cu alineatul (5), în măsura posibilului, formule flexibile de efectuare a concediului pentru creșterea copilului în temeiul alineatului (6).

(8) Statele membre evaluează necesitatea adaptării condițiilor de acces și a formulelor detaliate de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la nevoile părinților adoptivi, ale părinților cu dizabilități și ale părinților ai căror copii suferă de o dizabilitate sau de o boală cronică.

Articolul 6

Concediul de îngrijitor

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are dreptul la un concediu de îngrijitor de cinci zile lucrătoare pe an. Statele membre pot stabili detalii suplimentare în ceea ce privește domeniul de aplicare și condițiile concediului de îngrijitor în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale. Exercitarea acestui drept poate fi condiționată de prezentarea unor dovezi adecvate în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale.

(2) Statele membre pot acorda concediul de îngrijitor pe o perioadă de referință, alta decât un an, pentru fiecare persoană care are nevoie de îngrijire sau sprijin sau pentru fiecare caz.

Articolul 7

Absența de la locul de muncă din motive de forță majoră

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are dreptul de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră în situații de urgență familială, în caz de boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a lucrătorului. Statele membre pot limita dreptul fiecărui lucrător de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră la o anumită perioadă în fiecare an sau pentru fiecare caz sau ambele.

Articolul 8

Remunerație sau indemnizație

(1) În conformitate cu circumstanțele naționale, cum ar fi dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale și ținând seama de competențele delegate partenerilor sociali, statele membre se asigură că lucrătorii care își exercită drepturile la concediu prevăzute la articolul 4 alineatul (1) sau la articolul 5 alineatul (2) primesc o remunerație sau o indemnizație în conformitate cu alineatele (2) și (3) de la prezentul articol.

(2) În ceea ce privește concediul de paternitate astfel cum este menționat la articolul 4 alineatul (1), o astfel de remunerație sau indemnizație asigură un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătorul respectiv l-ar primi în cazul întreruperii activităților sale pe motive legate de starea sa de sănătate, în limita unui plafon stabilit în dreptul intern. Statele membre pot condiționa dreptul la remunerație sau indemnizație de existența unor perioade de muncă anterioare, de maximum șase luni în perioada imediat anterioară datei preconizate a nașterii copilului.

(3) În ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului astfel cum este menționat la articolul 5 alineatul (2), o astfel de remunerație sau indemnizație este stabilită de statul membru sau de partenerii sociali și se stabilește astfel încât să faciliteze efectuarea concediului pentru creșterea copilului de către ambii părinți.

Articolul 9

Formule flexibile de lucru

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, de cel puțin opt ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule flexibile de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile.

(2) Angajatorii iau în considerare solicitările de formule flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la alineatul (1) și răspund acestor solicitări, într-un termen rezonabil, ținând cont atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului. Angajatorii motivează orice refuz al unei astfel de solicitări sau orice amânare a acestor formule.

(3) Atunci când formulele flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la alineatul (1) au o durată limitată, lucrătorul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Lucrătorul are, de asemenea, dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial înainte de încheierea perioadei convenite, atunci când acest lucru este justificat de o schimbare a circumstanțelor. Angajatorul examinează solicitările de revenire anticipată la programul de muncă inițial și răspunde acestor solicitări ținând cont atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului.

(4) Statele membre pot să condiționeze dreptul de a solicita formule flexibile de lucru de o cerință privind perioada de muncă sau de o cerință privind vechimea în muncă, de maximum șase luni. În cazul unor contracte pe durată determinată succesive, în sensul Directivei 1999/70/CE, cu același angajator, pentru calcularea cerinței privind perioada se ia în considerare suma acestor contracte.

Articolul 10

Drepturi în ceea ce privește încadrarea în muncă

(1) Drepturile care au fost dobândite sau sunt în curs de a fi dobândite de lucrători la data la care începe concediul menționat la articolele 4, 5 și 6 sau absența de la locul de muncă prevăzută la articolul 7 se mențin până la sfârșitul respectivului concediu sau al respectivei absențe de la locul de muncă. La sfârșitul respectivului concediu sau al respectivei absențe de la locul de muncă, se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare rezultată din dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale.

(2) Statele membre se asigură că la sfârșitul concediului prevăzut la articolele 4, 5 și 6, lucrătorii au dreptul de a reveni pe locul lor de muncă sau pe un loc echivalent în condiții care nu le sunt mai puțin favorabile și au dreptul de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

(3) Statele membre definesc statutul contractului sau al raportului de muncă pe perioada concediului prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau a absenței de la locul de muncă prevăzută la articolul 7, inclusiv în ceea ce privește drepturile la prestații de securitate socială, printre care contribuțiile la sistemul de pensii, asigurând în același timp menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade.

Articolul 11

Discriminare

Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau o absență de la locul de muncă prevăzută la articolul 7 sau pe motiv că și-au exercitat drepturile prevăzute la articolul 9.

Articolul 12

Protecția împotriva concedierii și sarcina probei

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea și orice pregătiri în vederea concedierii lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru menționate la articolul 9.

(2) Lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la articolul 9 pot solicita angajatorului să furnizeze motivele întemeiate pentru concediere. În ceea ce privește concedierea unui lucrător care a solicitat sau a efectuat un concediu prevăzut la articolul 4, 5 sau 6, angajatorul prezintă motivele pentru concediere în scris.

(3) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 probează, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități competente, fapte pe baza cărora se poate prezuma că au fost concediați din astfel de motive, sarcina de a proba că concedierea s-a întemeiat pe alte motive îi revine angajatorului.

(4) Alineatul (3) nu împiedică statele membre să stabilească un regim probatoriu mai favorabil lucrătorilor.

(5) Statele membre nu sunt obligate să aplice alineatul (3) în cazul procedurilor unde investigarea faptelor cauzei revine instanței sau organismului competent.

(6) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția unor prevederi contrare ale statelor membre.

Articolul 13

Sancțiuni

Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare.

Articolul 14

Protecția împotriva tratamentului sau consecințelor nefavorabile

Statele membre introduc măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor care sunt reprezentanți ai angajaților, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului sau împotriva oricăror consecințe nefavorabile rezultând în urma unei plângeri depuse în cadrul întreprinderii sau în urma oricărei proceduri judiciare cu scopul de a asigura respectarea cerințelor stabilite în prezenta directivă.

Articolul 15

Organisme de promovare a egalității

Fără a aduce atingere competenței inspectoratelor de muncă sau a altor organisme care asigură respectarea drepturilor lucrătorilor, inclusiv a partenerilor sociali, statele membre se asigură că organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE să promoveze, să analizeze, să supravegheze și să susțină egalitatea de tratament între toate persoanele, fără discriminare pe criterii de sex, sunt competente în ceea ce privește aspectele legate de discriminare care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.

Articolul 16

Nivelul de protecție

(1) Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile lucrătorilor decât cele prevăzute în prezenta directivă.

(2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie temei pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor din domeniile reglementate de prezenta directivă. Interzicerea unei astfel de reduceri a nivelului de protecție nu aduce atingere dreptului statelor membre și al partenerilor sociali de a stabili, având în vedere circumstanțele care se schimbă, dispoziții legislative, de reglementare sau contractuale, altele decât cele în vigoare la ... [data intrării în vigoare a prezentei directive], cu condiția să fie respectate cerințele minime stabilite în prezenta directivă.

Articolul 17

Diseminarea informațiilor

Statele membre se asigură că, pe întreg teritoriul lor, dispozițiile naționale de transpunere a prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare referitoare la obiectul stabilit la articolul 1, sunt aduse în atenția lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv a angajatorilor IMM-uri, prin toate mijloacele adecvate.

Articolul 18

Raportare și reexaminare

(1) Până la ... [opt ani de la data intrării în vigoare a prezentei directive], statele membre comunică Comisiei toate informațiile referitoare la punerea în aplicare a prezentei directive care sunt necesare pentru redactarea de către Comisie a unui raport. Informațiile respective includ date agregate disponibile privind efectuarea diferitelor tipuri de concedii și utilizarea diferitelor formule flexibile de lucru de către bărbați și femei, în temeiul prezentei directive, în scopul de a permite monitorizarea și evaluarea corespunzătoare a punerii în aplicare a prezentei directive, în special în ceea ce privește egalitatea de gen.

(2) Comisia prezintă raportul menționat la alineatul (1) Parlamentului European și Consiliului. Raportul este însoțit, dacă este cazul, de o propunere legislativă.

De asemenea, raportul este însoțit de:

(a) un studiu privind interacțiunea dintre diferitele tipuri de concediu prevăzute în prezenta directivă, precum și alte tipuri de concedii din motive familiale, cum ar fi concediul de adopție; și

(b) un studiu privind drepturile la concedii din motive familiale care sunt acordate persoanelor care desfășoară activități independente.

Articolul 19

Abrogare

(1) Directiva 2010/18/UE se abrogă cu efect de la ... [trei ani de la data intrării în vigoare a prezentei directive]. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă și se citesc în conformitate cu tabelul de corespondență care figurează în anexă.

(2) În pofida abrogării Directivei 2010/18/UE în temeiul alineatului (1) de la prezentul articol, orice perioadă sau perioade cumulative separate de concediu pentru creșterea copilului efectuate sau transferate de un lucrător în temeiul directivei respective înainte de ... [trei ani de la data intrării în vigoare a prezentei directive] pot fi scăzute din dreptul lucrătorului respectiv la concediu pentru creșterea copilului în temeiul articolului 5 din prezenta directivă.

Articolul 20

Transpunere

(1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la … [trei ani de la data intrării în vigoare a prezentei directive]. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.

(2) În pofida alineatului (1) de la prezentul articol, pentru remunerația sau indemnizația corespunzătoare ultimelor două săptămâni de concediu pentru creșterea copilului, astfel cum este prevăzut la articolul 8 alineatul (3), statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la ... [cinci ani de la data intrării în vigoare a prezentei directive]. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.

(3) Atunci când statele membre adoptă dispozițiile menționate la alineatele (1) și (2), acestea cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri.

(4) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniile reglementate de prezenta directivă.

(5) Normele și modalitățile detaliate de aplicare a prezentei directive se stabilesc în conformitate cu dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale, în măsura în care cerințele minime și obiectivele prezentei directive sunt respectate.

(6) În scopul respectării articolelor 4, 5, 6 și 8 din prezenta directivă și a Directivei 92/85/CEE, statele membre pot lua în calcul orice perioadă de absență de la locul de muncă din motive familiale, în special concediul de maternitate, concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor, precum și orice remunerație sau indemnizație aferentă acestora, disponibilă la nivel național, care depășește standardele minime prevăzute în prezenta directivă sau în Directiva 92/85/CEE, cu condiția să se respecte cerințele minime referitoare la concediile respective, iar nivelul general de protecție asigurat lucrătorilor în domeniile reglementate de aceste directive să nu fie redus.

(7) Atunci când statele membre asigură o remunerație sau o indemnizație de cel puțin 65 % din salariul net al lucrătorului, care poate face obiectul unui plafon, pe parcursul a cel puțin șase luni din concediul pentru creșterea copilului pentru fiecare părinte, pot decide să mențină un astfel de sistem, mai degrabă decât să prevadă remunerația sau indemnizația menționată la articolul 8 alineatul (2).

(8) Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru, cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare pentru a garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.

Articolul 21

Intrare în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 22

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European	*Pentru Consiliu*
Președintele	*Președintele*

ANEXĂ

TABEL DE CORESPONDENȚĂ

Directiva 2010/18/UE	Prezenta directivă
Clauza 1 punctul 1	Articolul 1
Clauza 1 punctul 2	Articolul 2
Clauza 1 punctul 3	Articolul 2
Clauza 2 punctul 1	Articolul 5 alineatele (1)
Clauza 2 punctul 2	Articolul 5 alineatele (1) și (2)
Clauza 3 punctul 1 litera (a)	Articolul 5 alineatul (6)
Clauza 3 punctul 1 litera (b)	Articolul 5 alineatul (4)
Clauza 3 punctul 1 litera (c)	Articolul 5 alineatul (5)
Clauza 3 punctul 1 litera (d)	–
Clauza 3 punctul 2	Articolul 5 alineatul (3)
Clauza 3 punctul 3	Articolul 5 alineatul (8)
Clauza 4 punctul 1	Articolul 5 alineatul (8)
Clauza 5 punctul 1	Articolul 10 alineatul (2)

Directiva 2010/18/UE	Prezenta directivă
Clauza 5 punctul 2	Articolul 10 alineatul (1)
Clauza 5 punctul 3	Articolul 10 alineatul (3)
Clauza 5 punctul 4	Articolul 11
Clauza 5 punctul 5 primul paragraf	Articolul 10 alineatul (3)
Clauza 5 punctul 5 al doilea paragraf	Articolul 8 alineatul (3)
Clauza 6 punctul 1	Articolul 9
Clauza 6 punctul 2	Considerentul 25
Clauza 7 punctul 1	Articolul 7
Clauza 7 punctul 2	Articolul 7
Clauza 8 punctul 1	Articolul 16 alineatul (1)
Clauza 8 punctul 2	Articolul 16 alineatul (2)
Clauza 8 punctul 3	–
Clauza 8 punctul 4	–
Clauza 8 punctul 5	–
Clauza 8 punctul 6	–
Clauza 8 punctul 7	–