



Βρυξέλλες, 25 Ιουνίου 2018
(OR. en)

10291/18

Διοργανικός φάκελος:
2017/0085 (COD)

EMPL 346
SOC 425
GENDER 23
SAN 199
CODEC 1112

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Αποστολέας: Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου

Αποδέκτης: Αντιπροσωπίες

αριθ. προηγ. εγγρ.: 10055/18

Αριθ. εγγρ. Επιτρ.: 8633/17 + ADD 1 - ADD 3

Θέμα: Πρόταση ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου
- Γενική προσέγγιση

Επισυνάπτεται για τις αντιπροσωπίες το κείμενο της ανωτέρω οδηγίας, επί του οποίου το Συμβούλιο (EPSCO) κατέληξε σε γενική προσέγγιση κατά τη σύνοδο της 21ης Ιουνίου 2018. Οι αλλαγές σε σχέση με την πλέον πρόσφατη πρόταση της Προεδρίας (παράρτημα του εγγρ. 10055/18) επισημαίνονται με έντονους και υπογραμμισμένους χαρακτήρες.

Σχέδιο

ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,
Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο θ) και το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β),

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής¹,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών²,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία,

¹ ΕΕ C της , σ. .

² ΕΕ C της , σ. .

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- 1) Το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο θ) της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) δίνει τη δυνατότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση να υποστηρίξει και να συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία.
- 2) Η ισότητα ανδρών και γυναικών συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι ένας από τους στόχους της Ένωσης. Ομοίως, το άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζει ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.
- 3) Το άρθρο 33 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθιερώνει το δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζεται η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή.
- 4) Η Ένωση είναι συμβαλλόμενο μέρος της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Ως εκ τούτου, οι διατάξεις της εν λόγω Σύμβασης αποτελούν, από τη στιγμή έναρξης ισχύος της, αναπόσπαστο τμήμα της έννομης τάξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και η ενωσιακή νομοθεσία πρέπει να ερμηνεύεται, όσο το δυνατόν, κατά τρόπο ο οποίος να συνάδει με τη Σύμβαση. Η Σύμβαση προβλέπει, μεταξύ άλλων, στο άρθρο 7 ότι τα συμβαλλόμενα μέρη λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για να εγγυηθούν ότι τα παιδιά με αναπηρία απολαμβάνουν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες σε ισότιμη βάση με τα άλλα παιδιά.
- 5) Οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, την ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών, και τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων ως προς τις αποδοχές και τις αμοιβές. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις δημογραφικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού.

- 6) Σε ενωσιακό επίπεδο, αρκετές οδηγίες στους τομείς της ισότητας των φύλων και των συνθηκών εργασίας ρυθμίζουν ήδη ορισμένα θέματα που είναι σημαντικά για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Πρόκειται ειδικότερα για την οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου³, την οδηγία 2010/41/EE του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου⁴, την οδηγία 92/85/EOK του Συμβουλίου⁵, την οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου⁶ και την οδηγία 2010/18/EE του Συμβουλίου⁷.
- 7) Ωστόσο, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρό πρόβλημα για πολλούς γονείς και εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η δυσκολία εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Οι γυναίκες, όταν έχουν παιδιά, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας. Η παροχή φροντίδας σε άρρωστο ή εξαρτώμενο συγγενή έχει επίσης αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών, καθώς ορισμένες γυναίκες αποχωρούν εντελώς από την αγορά εργασίας.

³ Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (EE L 204 της 26.7.2006, σ. 23).

⁴ Οδηγία 2010/41/EE του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/EOK του Συμβουλίου (EE L 180 της 15.7.2010, σ. 1).

⁵ Οδηγία 92/85/EOK του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/EOK) (EE L 348 της 28.11.1992, σ. 1).

⁶ Οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES – Παράρτημα: Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης (EE L 14 της 20.1.1998, σ. 9).

⁷ Οδηγία 2010/18/EE του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/EK (EE L 68 της 18.3.2010, σ. 13).

- 8) Το ισχύον νομικό πλαίσιο της Ένωσης παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο των ευθυνών φροντίδας. Το γεγονός ότι σε πολλά κράτη μέλη δεν προβλέπεται αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης των εν λόγω αδειών από τους πατέρες. Ο ανισομερής σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μεταξύ γυναικών και ανδρών εντείνει τις διαφορές των φύλων ως προς τον συνδυασμό εργασίας και φροντίδας. Αντίθετα, έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, μειώνεται η σχετική έκταση της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που εκτελείται από γυναίκες, κάτι που παρέχει σε αυτές περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση.
- (8α) Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη ότι η ισότιμη χρήση αδειών για οικογενειακούς λόγους εξαρτάται επίσης από άλλα ενδεδειγμένα μέτρα, όπως η παροχή προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών υπηρεσιών παιδικής μέριμνας και μακροχρόνιας φροντίδας, που έχουν ζωτική σημασία προκειμένου οι γονείς και οι φροντιστές να είναι σε θέση να εισέλθουν, να παραμείνουν ή να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας. Η εξάλειψη των οικονομικών αντικινήτρων μπορεί επίσης να ενθαρρύνει τα δεύτερα εργαζόμενα μέλη μιας οικογένειας, πιο συχνά τις γυναίκες, να συμμετέχουν πλήρως στην αγορά εργασίας.
- 9) Η Επιτροπή διενήργησε διαβουλεύσεις σε δύο φάσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τις προκλήσεις που δημιουργεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, σύμφωνα με το άρθρο 154 της ΣΛΕΕ. Οι κοινωνικοί εταίροι δεν συμφώνησαν να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις για τα συγκεκριμένα ζητήματα, συμπεριλαμβανομένης της γονικής άδειας. Ωστόσο, είναι σημαντικό να ληφθούν μέτρα στον τομέα αυτό, με τον εκσυγχρονισμό και την προσαρμογή του ισχύοντος νομικού πλαισίου και τον ταυτόχρονο συνυπολογισμό του αποτελέσματος των εν λόγω διαβουλεύσεων, καθώς και της ανοικτής διαβούλευσης που πραγματοποιήθηκε για να συγκεντρωθούν οι απόψεις διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών και των πολιτών.
- 10) Κρίνεται σκόπιμο να καταργηθεί και να αντικατασταθεί η οδηγία 2010/18/ΕΕ, η οποία, επί του παρόντος, ρυθμίζει τη γονική άδεια θέτοντας σε ισχύ τη συμφωνία-πλαίσιο που συνήφθη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η παρούσα οδηγία βασίζεται, ειδικότερα, στους κανόνες που ορίζονται στην οδηγία 2010/18/ΕΕ, τους οποίους συμπληρώνει με την ενίσχυση των υφιστάμενων δικαιωμάτων και με τη θέσπιση νέων δικαιωμάτων.

- 11) Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, καθώς και για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και τους εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας. Η παρούσα οδηγία, διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, αναμένεται ότι θα συμβάλει στην επίτευξη των στόχων που καθορίζει η Συνθήκη για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, καθώς και για την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην Ένωση.
- 12) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή άλλη σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων εργασίας ή των σχέσεων εξαρτημένης εργασίας εργαζομένων με μερική απασχόληση, εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή προσώπων που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, όπως προέβλεπε προηγουμένως η οδηγία 2010/18/ΕΕ που καταργείται. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ορίσουν τις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας σύμφωνα με τα κριτήρια καθορισμού του καθεστώτος των εργαζομένων όπως διαμορφώνονται στη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- (12α) Για τον καθορισμό της γαμικής και της οικογενειακής κατάστασης, καθώς και του ποιος θεωρείται γονέας, μητέρα και πατέρας, αρμόδια είναι τα κράτη μέλη.
- 13) Για να προαχθεί η πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, και για να καταστεί εφικτή η δημιουργία δεσμού μεταξύ του πατέρα και του παιδιού από νωρίς, θα πρέπει να θεσπιστεί το δικαίωμα άδειας πατρότητας για τους πατέρες. Η άδεια θα πρέπει να λαμβάνεται κοντά στον χρόνο γέννησης του παιδιού **για σκοπούς παροχής φροντίδας** και να συνδέεται σαφώς με το συγκεκριμένο γεγονός. Τα κράτη μέλη είναι αρμόδια να αποφασίσουν αν η άδεια μπορεί επίσης να ληφθεί εν μέρει πριν ή μόνο μετά τη γέννηση του παιδιού, το χρονικό πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να ληφθεί, καθώς και αν και υπό ποιες συνθήκες μπορεί να ληφθεί κατά μερικό χρόνο, κατά χρονικά διαστήματα που χωρίζονται από περιόδους εργασίας, για παράδειγμα διαστήματα ορισμένων εβδομάδων, ή σε άλλες ευέλικτες μορφές. Τα κράτη μέλη μπορούν να προσδιορίσουν αν η άδεια πατρότητας εκφράζεται σε εργάσιμες ημέρες, εβδομάδες ή άλλες χρονικές μονάδες, λαμβάνοντας υπόψη ότι δέκα εργάσιμες ημέρες αντιστοιχούν σε δύο ημερολογιακές εβδομάδες. Για να ληφθούν υπόψη οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, το δικαίωμα άδειας πατρότητας θα πρέπει να είναι ανεξάρτητο από τη γαμική ή την οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.

- 14) Δεδομένου ότι οι περισσότεροι πατέρες δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για γονική άδεια ή μεταβιβάζουν σημαντικό μέρος αυτού του δικαιώματός τους στις μητέρες, για να ενθαρρυνθεί ο πατέρας να κάνει χρήση της γονικής άδειας, η παρούσα οδηγία, παράλληλα με τη διατήρηση του δικαιώματος που έχει κάθε γονέας να λαμβάνει γονική άδεια διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, όπως προέβλεπε προηγουμένως η οδηγία 2010/18/ΕΕ που καταργείται, παρατείνει από έναν σε δύο μήνες την περίοδο της γονικής άδειας που δεν είναι δυνατόν να μεταβιβαστεί από τον έναν γονέα στον άλλον.
- 15) Ελάχιστη περίοδος τεσσάρων μηνών γονικής άδειας κατοχυρώνεται δυνάμει της παρούσας οδηγίας για τους εργαζόμενους γονείς με παιδιά. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν την προθεσμία προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν υποβάλλει αίτηση για γονική άδεια, και να αποφασίζουν κατά πόσον το δικαίωμα γονικής άδειας μπορεί να υπάγεται σε συγκεκριμένη περίοδο αρχαιότητας. Λόγω της αυξανόμενης πολυμορφίας των συμβατικών ρυθμίσεων, για τον υπολογισμό της περιόδου αρχαιότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπό τον ίδιο εργοδότη. Τα κράτη μέλη, για να συγκεραστούν οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να αποφασίζουν αν θα ορίσουν ότι ο εργοδότης μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση γονικής άδειας υπό ορισμένες συνθήκες. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει αιτιολόγηση της αναβολής.

Δεδομένου ότι η ευελιξία καθιστά πιο πιθανό κάθε γονέας, ιδίως οι πατέρες, να κάνει χρήση του συγκεκριμένου δικαιώματος, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ζητούν τη λήψη γονικής άδειας κατά πλήρη ή μερικό χρόνο, κατά χρονικά διαστήματα που χωρίζονται από περιόδους εργασίας, για παράδειγμα διαστήματα ορισμένων εβδομάδων, ή σε άλλες ευέλικτες μορφές. Θα πρέπει να εναπόκειται στον εργοδότη να εγκρίνει ή μη την αίτηση γονικής άδειας στο πλαίσιο άλλων ευέλικτων μορφών πέραν της πλήρους απασχόλησης. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να αξιολογούν κατά πόσον οι όροι και οι λεπτομέρειες χορήγησης της γονικής άδειας θα πρέπει να προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες των γονέων που αντιμετωπίζουν εξαιρετικά αντίξοες συνθήκες.

- (15α) Η ηλικία του παιδιού μέχρι την οποία μπορεί να ληφθεί η γονική άδεια θα πρέπει να ορίζεται κατά τρόπο που να επιτρέπει σε αμφότερους τους γονείς να χρησιμοποιούν ουσιαστικά το πλήρες δικαίωμα γονικής άδειας που έχουν βάσει της παρούσας οδηγίας.

- 16) Για να διευκολυνθεί η επιστροφή στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να διατηρούν επαφή κατά την περίοδο της άδειας και μπορούν να προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, με βάση την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.
- 17) Για να δοθούν περισσότερες δυνατότητες παραμονής στο εργατικό δυναμικό σε άνδρες και γυναίκες που έχουν ευθύνες φροντίδας, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να απουσιάζουν από την εργασία με άδεια φροντίδας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διευκρινίζουν τους όρους για την πρόσβαση σε αυτό το δικαίωμα και τις λεπτομέρειες της άσκησής του, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειάς του, και τις περιπτώσεις όπου αναγνωρίζεται η ανάγκη φροντίδας. Λόγω της γήρανσης του πληθυσμού, η ανάγκη για φροντίδα θα συνεχίσει να αυξάνεται, πράγμα που θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από τα κράτη μέλη όταν εκπονούν τις πολιτικές πρόνοιας, μεταξύ άλλων σχετικά με την άδεια φροντίδας.
- 18) Πέραν του δικαιώματος άδειας φροντίδας που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία, όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας και για επείγοντες και απρόβλεπτους οικογενειακούς λόγους, όπως προβλεπόταν προηγουμένως από την οδηγία 2010/18/ΕΕ που καταργείται, σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται από τα κράτη μέλη.
- 19) Για να έχουν περισσότερα κίνητρα να λαμβάνουν τις περιόδους άδειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εργαζόμενοι με παιδιά, ιδίως οι άνδρες, θα πρέπει να προβλεφθεί το δικαίωμα λήψης επαρκούς επιδόματος κατά τη διάρκεια της άδειας.

Κατά συνέπεια, τα κράτη μέλη θα πρέπει να καθορίσουν επαρκές ύψος αμοιβής ή επιδόματος για την ελάχιστη περίοδο άδειας πατρότητας και για **τουλάχιστον 1,5 μήνα από** την ελάχιστη μη μεταβιβάσιμη περίοδο γονικής άδειας που κατοχυρώνεται δυνάμει της παρούσας οδηγίας. Κατά τον καθορισμό του ύψους αυτής της αμοιβής ή αυτού του επιδόματος, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη ότι η λήψη άδειας πατρότητας και γονικής άδειας συχνά συνεπάγεται απώλεια εισοδήματος για την οικογένεια και ότι τα πρώτα εργαζόμενα μέλη μιας οικογένειας θα μπορούν να χρησιμοποιήσουν το δικαίωμα γονικής άδειας που έχουν μόνον εάν η σχετική αποζημίωση είναι επαρκώς ικανοποιητική.

- (19α) Η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να θίγει τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας δυνάμει του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου⁸, του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1231/2010 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου⁹ και του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 859/2003 του Συμβουλίου¹⁰. Το κράτος μέλος που είναι αρμόδιο για την κοινωνική ασφάλεια ενός προσώπου καθορίζεται από την εφαρμογή των εν λόγω κανονισμών.
- 20) Όπως προέβλεπε προηγούμενα η οδηγία 2010/18/ΕΕ που καταργείται, τα κράτη μέλη καλούνται να καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας για την περίοδο της γονικής άδειας. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η σχέση εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του διατηρείται, ως εκ τούτου, κατά την περίοδο της άδειας και, κατά συνέπεια, ο δικαιούχος της εν λόγω άδειας παραμένει, κατά την εν λόγω περίοδο, εργαζόμενος για τους σκοπούς του ενωσιακού δικαίου. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη, όταν καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου των αδειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων τους για κοινωνική ασφάλιση, θα πρέπει να εξασφαλίζουν τη διατήρηση της σχέσης εργασίας.

⁸ Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004, για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας (ΕΕ L 166 της 30.4.2004, σ. 1).

⁹ Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1231/2010 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Νοεμβρίου 2010, για την επέκταση της εφαρμογής του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 στους υπηκόους τρίτων χωρών οι οποίοι δεν διέπονται ήδη από τους κανονισμούς αυτούς μόνον λόγω της ιθαγένειάς τους (ΕΕ L 344 της 29.12.2010, σ. 1).

¹⁰ Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 859/2003 του Συμβουλίου, της 14ης Μαΐου 2003, για την επέκταση των διατάξεων του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71 και του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 574/72 στους υπηκόους τρίτων χωρών οι οποίοι δεν καλύπτονται ήδη από τις διατάξεις αυτές μόνον λόγω της ιθαγένειάς τους (ΕΕ L 124 της 20.5.2003, σ. 1).

- 21) Για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι γονείς και οι φροντιστές να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό, θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να οργανώσουν την εργασία τους με βάση τις προσωπικές τους ανάγκες και προτιμήσεις. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι γονείς και φροντιστές θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, δηλαδή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ζητούν να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας, για σκοπούς παροχής φροντίδας. Για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών, θα πρέπει τα κράτη μέλη να έχουν τη δυνατότητα να περιορίζουν τη διάρκεια των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, μεταξύ των οποίων η ενδεχόμενη μείωση των εργάσιμων ωρών ή οι ενδεχόμενες ρυθμίσεις τηλεργασίας. Αν και η μερική απασχόληση έχει αποδειχτεί χρήσιμη, αφού επιτρέπει σε ορισμένες γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση παιδιών, οι μακρές περιόδους μειωμένου ωραρίου εργασίας ενδέχεται να συνεπάγονται χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και, κατά συνέπεια, μειωμένα ή ανύπαρκτα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Η απόφαση για το αν θα γίνει δεκτό ή όχι η αίτηση του εργαζομένου για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας θα πρέπει να εναπόκειται στον εργοδότη. Κατά την εξέταση των αιτήσεων για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, οι εργοδότες μπορούν να λάβουν υπόψη, μεταξύ άλλων, τη διάρκεια των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που αποτελούν αντικείμενο αίτησης, καθώς και τους οικείους πόρους και λειτουργική ικανότητα για την παροχή τέτοιων ρυθμίσεων. Οι ειδικές συνθήκες στις οποίες βασίζεται η ανάγκη για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορεί να αλλάξουν. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι θα πρέπει όχι μόνο να έχουν το δικαίωμα να επανέλθουν στην αρχική μορφή απασχόλησής τους κατά τη λήξη της συγκεκριμένης συμφωνηθείσας περιόδου, αλλά θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν να το πράξουν οποιαδήποτε στιγμή αυτό απαιτείται λόγω μεταβολής της κατάστασης που οδήγησε στην υποβολή του σχετικού αιτήματος.
- 22) Σκοπός των ρυθμίσεων σχετικά με τις άδειες είναι να στηρίξουν τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης χρονικής περιόδου, καθώς και να διατηρήσουν και να προωθήσουν τη συνέχιση της παραμονής τους στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, είναι σκόπιμο να προβλέπεται ρητώς η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων που λαμβάνουν άδεια η οποία καλύπτεται από την παρούσα οδηγία, και ιδίως του δικαιώματός τους να επιστρέφουν στην ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας και να μην υφίστανται καμία δυσμενή επίπτωση στους όρους εργασίας τους ως αποτέλεσμα της απουσίας τους. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να κάνουν χρήση των ήδη κεκτημένων ή υπό κτήση σχετικών δικαιωμάτων μέχρι το τέλος της εν λόγω άδειας.

- 23) Οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας ή αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας θα πρέπει να προστατεύονται από τις διακρίσεις ή οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της άσκησης αυτού του δικαιώματος.
- 24) Οι εργαζόμενοι, κατά την άσκηση του δικαιώματός τους να λαμβάνουν άδεια ή να υποβάλλουν αίτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας όπως προβλέπεται από την παρούσα οδηγία, θα πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης με το αιτιολογικό ότι ζήτησαν ή έλαβαν τέτοια άδεια ή άσκησαν το δικαίωμα να ζητήσουν τις προβλεπόμενες ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Η έννοια των «προετοιμασιών για ενδεχόμενη απόλυση» θα πρέπει να εξεταστεί υπό το πρίσμα της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ιδίως της απόφασής του στην υπόθεση C-460/06¹¹. Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν απολυθεί για τους λόγους αυτούς, θα πρέπει να μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να παρέχει τους λόγους της απόλυσης δεόντως τεκμηριωμένους.
- 25) Το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε απόλυση επειδή οι εργαζόμενοι υπέβαλαν αίτηση ή έλαβαν άδεια πατρότητας και/ή γονική άδεια θα πρέπει να βαρύνει τον εργοδότη, όταν οι εργαζόμενοι τεκμηριώνουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι απολύθηκαν για τους ανωτέρω λόγους. Η νομική προστασία που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία για τα είδη άδειας που αναφέρονται ανωτέρω λαμβάνει υπόψη τη φύση και τον στόχο τους και την ιδιαίτερη σημασία αυτών των δύο ειδών άδειας για την προαγωγή της ισότητας των φύλων, ιδίως την ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και τη διάρκεια των αδειών αυτών και το γεγονός ότι παρέχεται αντίστοιχη αμοιβή ή επίδομα.

¹¹ Υπόθεση C-460/06 *Nadine Paquay κατά Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* [2007] Συλλ. I-08511.

- 26) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίζουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για παραβάσεις εθνικών διατάξεων που έχουν εκδοθεί δυνάμει της παρούσας οδηγίας ή για παραβάσεις των οικείων διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Οι κυρώσεις μπορούν να περιλαμβάνουν διοικητικές και οικονομικές κυρώσεις, όπως είναι η επιβολή προστίμου ή η καταβολή αποζημίωσης, καθώς και άλλες μορφές κυρώσεων. Η αποτελεσματική εφαρμογή των αρχών της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών απαιτεί την κατάλληλη δικαστική προστασία των εργαζομένων από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ή δυσμενείς επιπτώσεις που προκύπτουν από καταγγελία ή διαδικασία σχετικά με τα δικαιώματα που προβλέπει η παρούσα οδηγία. Τα θύματα τέτοιων πρακτικών μπορεί να αποτραπούν από την άσκηση των δικαιωμάτων τους λόγω του κινδύνου αντιποίνων και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να προστατεύονται από κάθε δυσμενή μεταχείριση όταν ασκούν τα δικαιώματά τους που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία. Η εν λόγω προστασία είναι ιδιαίτερα σημαντική όσον αφορά τους εκπροσώπους των εργαζομένων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.
- 27) Για να βελτιωθεί περαιτέρω το επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εθνικοί φορείς ισότητας θα πρέπει να είναι αρμόδιοι για τα σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων καθήκοντα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.
- 28) Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, δίνοντας έτσι στα κράτη μέλη τη δυνατότητα θέσπισης ή διατήρησης πιο ευνοϊκών διατάξεων. Η δυνατότητα που παρέχεται σε έναν γονέα να μεταβιβάσει το μη μεταβιβάσιμο μέρος του δικαιώματος γονικής αδειάς του στον άλλο γονέα δεν θα συνιστά πιο ευνοϊκή διάταξη για τον εν λόγω εργαζόμενο. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύσει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.
- 29) Ειδικότερα, καμία διάταξη της παρούσας οδηγίας δεν θα πρέπει να ερμηνευθεί ως μείωση των ήδη υφιστάμενων δικαιωμάτων βάσει της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ και της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, συμπεριλαμβανομένου του άρθρου 19. Οι αναφορές στην καταργούμενη οδηγία 2010/18/ΕΚ θα πρέπει να νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία.

- 30) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να αποφεύγει την επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη καλούνται να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο που θα έχει στις ΜΜΕ η πράξη μεταφοράς, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι ΜΜΕ δεν πλήττονται δυσανάλογα, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στην ανάγκη να αποφευχθεί τυχόν περιττός διοικητικός φόρτος.
- (30α) Κάθε είδος απουσίας από την εργασία για οικογενειακούς λόγους, ιδίως η άδεια μητρότητας, η άδεια πατρότητας, η γονική άδεια και η άδεια φροντίδας, που προβλέπεται βάσει της εθνικής νομοθεσίας ή/και συλλογικών συμβάσεων θα πρέπει να υπολογίζεται για τους σκοπούς της εκπλήρωσης των απαιτήσεων για μία ή περισσότερες από τις άδειες που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία και στην οδηγία 92/85/ΕΟΚ, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνται όλες οι ελάχιστες απαιτήσεις που ορίζονται σε αυτές και ότι το γενικό επίπεδο προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους στον τομέα που καλύπτουν οι εν λόγω οδηγίες δεν μειώνεται. Σε αυτήν την περίπτωση, κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη δεν χρειάζεται να μετονομάσουν ή να τροποποιήσουν τα διαφορετικά είδη άδειας για οικογενειακούς λόγους που προβλέπονται βάσει της εθνικής νομοθεσίας ή/και συλλογικών συμβάσεων και τα οποία χρησιμοποιούνται με σκοπό τη συμμόρφωση με την παρούσα οδηγία.
- 31) Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, εφόσον το ζητήσουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.
- 32) Δεδομένου ότι οι στόχοι της παρούσας οδηγίας –δηλαδή η εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία σε ολόκληρη την Ένωση– δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη, αλλά μπορούν να επιτευχθούν καλύτερα σε ενωσιακό επίπεδο, η Ένωση μπορεί να θεσπίσει μέτρα, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας που ορίζεται στο άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, που ορίζεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την υλοποίηση των εν λόγω στόχων,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Άρθρο 1

Αντικείμενο

Η παρούσα οδηγία ορίζει ελάχιστες απαιτήσεις προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές.

Για τον σκοπό αυτό, θεσπίζει ατομικά δικαιώματα που αφορούν:

- α) την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας· και
- β) τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές.

Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος.

Άρθρο 3

Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- α) «άδεια πατρότητας»: άδεια από την εργασία για τους πατέρες η οποία λαμβάνεται λόγω της γέννησης παιδιού **για σκοπούς παροχής φροντίδας**·
- β) «γονική άδεια»: άδεια από την εργασία για τους γονείς λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η φροντίδα αυτού του παιδιού·
- βα) «άδεια φροντίδας»: άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους ώστε να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, όπως ορίζεται από τα κράτη μέλη·

- γ) «φροντιστής»: ο εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη στα πρόσωπα που αναφέρονται στο στοιχείο β) ανωτέρω·
- δ) «συγγενής»: ο γιος του εργαζομένου, η κόρη του, η μητέρα του, ο πατέρας του, ο/η σύζυγός του ή ο/η σύντροφός του με σύμφωνο συμβίωσης, αν το σύμφωνο αυτό προβλέπεται από το εθνικό δίκαιο·
- ε)
- στ) «ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας»: η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.

Άρθρο 4

Άδεια πατρότητας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι πατέρες δικαιούνται άδεια πατρότητας διάρκειας δέκα εργάσιμων ημερών που θα πρέπει να λαμβάνεται κοντά στον χρόνο γέννησης του παιδιού. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν αν η άδεια μπορεί επίσης να ληφθεί εν μέρει πριν ή μόνο μετά τη γέννηση του παιδιού, καθώς και αν μπορεί να ληφθεί σε ευέλικτες μορφές.
2. Το δικαίωμα άδειας πατρότητας που αναφέρεται στην παράγραφο 1 χορηγείται ανεξάρτητα από τη γαμική ή οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.
3. Η αναφορά σε δέκα εργάσιμες ημέρες στην παράγραφο 1 νοείται ως αναφορά στην πλήρη μορφή απασχόλησης, όπως ορίζεται στο εκάστοτε κράτος μέλος. Το δικαίωμα ενός εργαζομένου για άδεια πατρότητας μπορεί να υπολογίζεται κατ' αναλογία προς τον χρόνο εργασίας, σύμφωνα με την ατομική μορφή απασχόλησης του εργαζομένου όπως ορίζεται στη σύμβαση εργασίας.

Άρθρο 5

Γονική άδεια

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας διάρκειας τεσσάρων μηνών που πρέπει να λαμβάνεται προτού το παιδί φθάσει σε μια ορισμένη ηλικία. Η ηλικία αυτή καθορίζεται από τα κράτη μέλη και/ή τους κοινωνικούς εταίρους κατά τρόπο που να διασφαλίζει ότι κάθε γονέας μπορεί να ασκήσει ουσιαστικά το δικαίωμα γονικής άδειάς του σε ισότιμη βάση.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι δύο μήνες γονικής άδειας δεν μπορούν να μεταβιβαστούν.
3. Τα κράτη μέλη ορίζουν την περίοδο προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν κάνει χρήση του δικαιώματος γονικής άδειας. Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Τα κράτη μέλη ορίζουν ότι η αίτηση του εργαζομένου προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της περιόδου άδειας.
4. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα γονικής άδειας από περίοδο εργασίας ή/και περίοδο αρχαιότητας, που δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος. Σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της οδηγίας 1999/70/EK¹² του Συμβουλίου, υπό τον ίδιο εργοδότη, λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου θεμελίωσης του δικαιώματος το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων.
5. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν τις περιπτώσεις στις οποίες ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση της γονικής άδειας κατά εύλογο χρονικό διάστημα, εάν η άδεια θα διατάρασσε την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Ο εργοδότης αιτιολογεί ενδεχόμενη αναβολή της γονικής άδειας γραπτώς.

¹² Οδηγία 1999/70/EK του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (EE L 175 της 10.7.1999, σ. 43).

6. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητούν γονική άδεια και σε ευέλικτες μορφές. Τα κράτη μέλη μπορούν να προσδιορίσουν τους τρόπους εφαρμογής αυτών των μορφών γονικής άδειας. Οι εργοδότες λαμβάνουν υπόψη και ανταποκρίνονται σε τέτοιες αιτήσεις, συνεκτιμώντας τις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, και δικαιολογούν οποιαδήποτε άρνηση τέτοιας αίτησης γραπτώς.
7. Τα κράτη μέλη αξιολογούν την ανάγκη να προσαρμοστούν οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι λεπτομέρειες εφαρμογής της γονικής άδειας στις ανάγκες των θετών γονέων, των γονέων με αναπηρία, καθώς και των γονέων που έχουν παιδιά με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια.

Άρθρο 6

Άδεια φροντίδας

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν άδεια φροντίδας, που θα καθορίζεται στην εθνική νομοθεσία ή πρακτική.

Άρθρο 7

Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίσουν το δικαίωμα των εργαζομένων να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας έως συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ετησίως ή ανά περίπτωση, ή και τα δύο.

Άρθρο 8

Αμοιβή ή επίδομα

1. Σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες, όπως την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή/και πρακτικές, και λαμβανομένων υπόψη των αρμοδιοτήτων που έχουν ανατεθεί στους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4 και 5 παράγραφος 2 λαμβάνουν αμοιβή ή επίδομα, που θα καθοριστεί από τα κράτη μέλη και/ή τους κοινωνικούς εταίρους, λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης διευκόλυνσης της λήψης άδειας πατρότητας και/ή γονικής άδειας από τα πρώτα εργαζόμενα μέλη μιας οικογένειας.
2. **Για την άδεια που αναφέρεται στο άρθρο 5 παράγραφος 2, η αμοιβή ή το επίδομα καταβάλλεται για περίοδο τουλάχιστον 1.5 μηνός.**

Άρθρο 9

Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα οκτώ έτη, και οι φροντιστές, έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για σκοπούς παροχής φροντίδας. Η διάρκεια αυτών των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται σε εύλογους περιορισμούς. Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίσουν τις αιτήσεις για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που μπορούν να υποβληθούν από έναν εργαζόμενο σε εύλογο αριθμό εντός συγκεκριμένης περιόδου, που δεν είναι λιγότερο από μία φορά κάθε δώδεκα μήνες.
2. Οι εργοδότες εξετάζουν και διεκπεραιώνουν τις αιτήσεις για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων.
3. Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1 έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει την επιστροφή του στην αρχική μορφή απασχόλησης πριν από τη λήξη της συμφωνηθείσας περιόδου όποτε αυτό δικαιολογείται από τη μεταβολή των περιστάσεων. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να εξετάζουν και να διεκπεραιώνουν τις εν λόγω αιτήσεις, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων.

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας από περίοδο εργασίας ή περίοδο αρχαιότητας, που δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες. Σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της οδηγίας 1999/70/EK, υπό τον ίδιο εργοδότη, λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου θεμελίωσης του δικαιώματος το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων.

Άρθρο 10

Εργασιακά δικαιώματα

1. Τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων κατά την ημερομηνία έναρξης της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6 διατηρούνται μέχρι το τέλος της εν λόγω άδειας. Με τη λήξη της άδειας, εφαρμόζονται τα εν λόγω δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων τυχόν αλλαγών που προκύπτουν από το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή την εθνική πρακτική.
2. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά τη λήξη της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να επιστρέψουν στην εργασία τους ή σε ισοδύναμες θέσεις υπό όρους και συνθήκες που δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί για αυτούς και να επωφελούνται από τυχόν βελτιώσεις στις συνθήκες εργασίας από τις οποίες θα είχαν επωφεληθεί, εάν δεν είχαν λάβει την άδεια.
3. Τα κράτη μέλη καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας για την περίοδο της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων τους για κοινωνική ασφάλιση, και, παράλληλα, μεριμνούν για τη διατήρηση της σχέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου.

Άρθρο 11

Απαγόρευση των διακρίσεων

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύουν τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων λόγω υποβολής αίτησης ή χρήσης της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή λόγω άσκησης των δικαιωμάτων που προβλέπονται στο άρθρο 9.

Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύεται η απόλυση και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει απόλυσης εργαζομένων επειδή υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9.
2. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι έχουν απολυθεί επειδή υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9 μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να τους γνωστοποιήσει τους λόγους της απόλυσης, δεόντως τεκμηριωμένους. Στις περιπτώσεις των άρθρων 4 και 5, ο εργοδότης παρέχει τους λόγους αυτούς γραπτώς.
3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζεται ότι, όταν οι εργαζόμενοι που υπέβαλαν αίτηση για άδεια ή έλαβαν άδεια όπως αναφέρεται στα άρθρα 4 και 5 τεκμηριώνουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι υπήρξε τέτοια απόλυση, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι η απόλυση βασίστηκε σε λόγους άλλους από το γεγονός ότι υπέβαλαν αίτηση για άδεια ή έλαβαν άδεια όπως αναφέρεται στα άρθρα 4 και 5.
4. Η παράγραφος 3 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.
5. Τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν την παράγραφο 3 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.
6. Η παράγραφος 3 δεν εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν τα κράτη μέλη ορίζουν διαφορετικά.

Άρθρο 13

Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ή των διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν την επιβολή των κυρώσεων. Οι κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

Άρθρο 14

Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή επιπτώσεις

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων, από τυχόν δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη ή δυσμενείς συνέπειες που προκύπτουν από καταγγελία που υπέβαλαν εντός της επιχείρησης ή από τυχόν νομικές διαδικασίες που έχουν κινήσει με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 15

Φορείς ισότητας

Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων των επιθεωρήσεων εργασίας ή άλλων οργάνων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, που επιβάλλουν τα εργασιακά δικαιώματα, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι ο φορέας ή οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, είναι αρμόδιοι για τα σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 16

Επίπεδο προστασίας

1. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπει η παρούσα οδηγία.
2. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν αποτελεί επαρκή λόγο για τη μείωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στους τομείς που καλύπτονται από αυτήν, με την επιφύλαξη του δικαιώματος των κρατών μελών να θεσπίζουν, ανάλογα με την εξέλιξη της κατάστασης, νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις διαφορετικές από αυτές που ισχύουν κατά τη στιγμή της έκδοσης της παρούσας οδηγίας, εφόσον τηρούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις που προβλέπει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 17

Διάδοση πληροφοριών

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι διατάξεις που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, καθώς και οι ήδη ισχύουσες σχετικές διατάξεις που αφορούν το αντικείμενο όπως αυτό ορίζεται στο άρθρο 1 της παρούσας οδηγίας, γνωστοποιούνται με κάθε πρόσφορο μέσο στους ενδιαφερομένους σε όλη την επικράτειά τους.

Άρθρο 18

Σύνταξη εκθέσεων και επανεξέταση

1. Το αργότερο μέχρι ... [EE: να εισαχθεί η ημερομηνία που ισοδυναμεί με οκτώ έτη από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας] τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή όλες τις αναγκαίες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Με βάση τις πληροφορίες αυτές, η Επιτροπή συντάσσει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

2. Βάσει των πληροφοριών που παρέχονται από τα κράτη μέλη σύμφωνα με την παράγραφο 1, η Επιτροπή υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο έκθεση στην οποία εξετάζεται η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και η οποία συνοδεύεται, εάν κρίνεται σκόπιμο, από νομοθετική πρόταση.

Άρθρο 19

Κατάργηση

Η οδηγία 2010/18/EK καταργείται με ισχύ από ... [EE: να εισαχθεί η ημερομηνία που ισοδυναμεί με τρία έτη από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας]. Οι αναφορές στην καταργούμενη οδηγία νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία και διαβάζονται σύμφωνα με τον πίνακα αντιστοιχίας που περιλαμβάνεται στο Παράρτημα.

Άρθρο 19α

Μετάβαση

Παρά την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/EE, κάθε περίοδος ή χωριστές σωρευόμενες περιόδους γονικής άδειας που λαμβάνονται από εργαζόμενο ή μεταφέρονται από τον εργαζόμενο αυτό δυνάμει της εν λόγω οδηγίας πριν από [EE: να εισαχθεί η ημερομηνία που ισοδυναμεί με τρία έτη από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας] μπορούν να αφαιρούνται από το δικαίωμα γονικής άδειας του εν λόγω εργαζομένου δυνάμει του άρθρου 5 της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 20

Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία έως τις ... [EE: να εισαχθεί η ημερομηνία που ισοδυναμεί με τρία έτη από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας]. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Οι τρόποι με τους οποίους μπορεί να γίνει η αναφορά αυτή καθορίζονται από τα κράτη μέλη.

2. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν επίσης στην Επιτροπή το κείμενο των κύριων μέτρων εσωτερικού δικαίου τα οποία θεσπίζουν στον τομέα που διέπει η παρούσα οδηγία.
- 2α. Οι αναλυτικοί κανόνες και τρόποι εφαρμογής της παρούσας οδηγίας ορίζονται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή/και τις εθνικές πρακτικές, υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις και οι στόχοι της παρούσας οδηγίας.
- 2β. Για τους σκοπούς της συμμόρφωσης με τα άρθρα 4, 5, 6 και 8 της παρούσας οδηγίας και με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ, τα κράτη μέλη μπορούν να λάβουν υπόψη κάθε περίοδο και αμοιβή ή επίδομα για απουσία από την εργασία για οικογενειακούς λόγους, ιδίως άδεια μητρότητας, άδεια πατρότητας, γονική άδεια και άδεια φροντίδας, που προβλέπεται σε εθνικό επίπεδο και υπερβαίνει τα ελάχιστα πρότυπα που υπαγορεύουν η παρούσα οδηγία και η οδηγία 92/85/ΕΟΚ, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις για τις αντίστοιχες άδειες όπως ορίζονται στις εν λόγω οδηγίες και ότι το γενικό επίπεδο προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους στον τομέα που καλύπτουν οι εν λόγω οδηγίες δεν μειώνεται.
3. Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, εφόσον το ζητήσουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 21

Έναρξη ισχύος

Η οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Άρθρο 22

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

Ο Πρόεδρος
