



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 25. kesäkuuta 2018
(OR. en)

10291/18

Toimielinten välinen asia:
2017/0085 (COD)

EMPL 346
SOC 425
GENDER 23
SAN 199
CODEC 1112

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähtettäjä: Neuvoston pääsihteeristö

Vastaanottaja: Valtuuskunnat

Ed. asiak. nro: 10055/18

Kom:n asiak. nro: 8633/17 + ADD 1 – ADD 3

Asia: Ehdotus EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta – Yleisnäkemys

Valtuuskunnille toimitetaan liitteessä edellä mainittu direktiivi, josta TSTK-neuvosto muodosti yleisnäkemyksen istunnossaan 21. kesäkuuta 2018. Muutokset puheenjohtajavaltion edelliseen ehdotukseen (asiakirjan 10055/18 liite) nähden on **lihavoitu ja alleviivattu**.

Ehdotus:

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

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

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

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

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

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

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon¹,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon²,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksitystä,

¹ EUVL C , , s. .

² EUVL C , , s. .

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 153 artiklan 1 kohdan i alakohdassa annetaan Euroopan unionille mahdollisuus tukea ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa miesten ja naisten tasa-arvon alalla asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä.
- (2) Naisten ja miesten tasa-arvo on eräs unionin peruseriaa-asteista. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 3 artiklan mukaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen on yksi unionin tavoitteista. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklassa edellytetään samaten, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.
- (3) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 33 artiklassa määrätään oikeudesta suojaan irtisanomiselta äitiyteen liittyvän syyn vuoksi sekä oikeudesta vanhempainlomaan ja palkalliseen äitiyslomaan lapsen syntymän tai lapseksiottamisen johdosta, jotta perhe- ja työelämä voidaan sovittaa yhteen.
- (4) Unioni on vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen sopimuspuoli. Yleissopimuksen määräykset ovat siten sen voimaantulosta lähtien olennainen osa Euroopan unionin oikeusjärjestystä ja unionin lainsäädäntöä on mahdollisuuksien mukaan tulkittava yleissopimuksen kanssa yhdenmukaisella tavalla. Yleissopimuksessa määrätään muun muassa sen 7 artiklassa, että sopimuspuolet toteuttavat kaikki tarvittavat toimet varmistaa, että vammaiset lapset voivat nauttia kaikista ihmisoikeuksista ja perusvapauksista täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti muiden lasten kanssa.
- (5) Työ- ja yksityiselämää tasapainottavalla politiikalla olisi myötävaikutettava sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen edistämällä naisten osallistumista työmarkkinoille, hoitovelvoitteiden tasapuolista jakautumista miesten ja naisten välillä ja sukupuolten välisen ansiotulo- ja palkkaeron kuromista umpeen. Tällaisessa politiikassa olisi otettava huomioon väestörakenteen muutokset, kuten väestön ikääntymisen vaikutukset.

- (6) Useissa sukupuolten tasa-arvoa ja työoloja koskevissa direktiiveissä käsitellään jo nyt unionin tasolla joitakin niitä näkökohtia, joilla on merkitystä työ- ja yksityiselämän tasapainon kannalta, esimerkiksi eritoten Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY³, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU⁴, neuvoston direktiivi 92/85/ETY⁵, neuvoston direktiivi 97/81/EY⁶ ja neuvoston direktiivi 2010/18/EU⁷.
- (7) Työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen on kuitenkin edelleen huomattava haaste monille lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, ja vaikutus naisten työllisyyteen on negatiivinen. Merkittävä tekijä naisten aliedustuksessa työmarkkinoilla on työ- ja perhevelvoitteiden tasapainottamisen vaikeus. Kun naisilla on lapsia, he yleensä työskentelevät vähemmän palkkatyössä ja käyttävät enemmän aikaa palkattomien hoitovelvoitteiden täyttämiseen. Naisten työllisyyden on osoitettu kärsivän myös siitä, että naisella on sairas tai huollettava omainen, koska jotkut naiset jäävät tällöin kokonaan pois työmarkkinoilta.

³ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23).

⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU, annettu 7 päivänä heinäkuuta 2010, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/ETY kumoamisesta (EUVL L 180, 15.7.2010, s. 1).

⁵ Neuvoston direktiivi 92/85/ETY, annettu 19 päivänä lokakuuta 1992, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1).

⁶ Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta – Liite: osa-aikatyötä koskeva puitesopimus (EYVL L 14, 20.1.1998, s. 9).

⁷ Neuvoston direktiivi 2010/18/EU, annettu 8 päivänä maaliskuuta 2010, BUSINESSEUROPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta (EUVL L 68, 18.3.2010, s. 13).

- (8) Nykyisessä unionin säädöskehyksessä tarjotaan miehille vain vähäisiä kannustimia ottaa vastaan yhtä suuri hoitovastuu. Monissa jäsenvaltioissa ei ole käytössä palkallisia isyys- ja vanhempainvapaita, minkä vuoksi näiden vapaiden käyttöaste on isien keskuudessa alhainen. Työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäävän politiikan suunnittelun epätasapaino naisten ja miesten välillä vahvistaa ansio- ja hoivatyön välisiä sukupuolten eroja. Isien osallistumisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtääviin järjestelyihin (esimerkkeinä joustavat työjärjestelyt tai vapaat) on sitä vastoin osoitettu vaikuttavan myönteisesti naisten perheessä tekemän palkattoman työn suhteellisen määrän vähentymiseen ja antavan naisille enemmän aikaa palkkatyöhön.
- (8 a) Jäsenvaltioiden tulisi tätä direktiiviä täytäntöön pannessaan ottaa huomioon, että perhevapaiden yhtäläinen käyttö riippuu myös muista asianmukaisista toimista, kuten saatavilla olevista kohtuuhintaisista lastenhoidon ja pitkäaikaishoidon palveluista, jotka ratkaisevat vanhempien ja omaisiaan hoitavien pääsyn, osallistumisen ja paluun työmarkkinoille. Taloudellisten pidäkkeiden poistaminen voi myös rohkaista kotitalouden toissijaista tulonsaajaa, joka on useimmiten nainen, osallistumaan työmarkkinoille täysimittaisesti.
- (9) Komissio on järjestänyt työmarkkinaosapuolten kaksivaiheisen kuulemisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen liittyvistä haasteista SEUT 154 artiklan mukaisesti. Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet yksimielisyyteen neuvottelujen aloittamisesta näistä asioista, vanhempainvapaa mukaan luettuna. On kuitenkin tärkeää toteuttaa toimia tällä alalla nykyaikaistamalla ja mukauttamalla nykyistä säädöskehystä ottaen samalla huomioon kyseisten kuulemisten tulos samoin kuin eri sidosryhmien ja kansalaisten näkemysten kartoittamiseksi toteutetun avoimen julkisen kuulemisen tulos.
- (10) On aiheellista kumota ja korvata direktiivi 2010/18/EU, jolla nykyään säännellään vanhempainvapaita panemalla täytäntöön työmarkkinaosapuolten tekemä puitesopimus. Tämä direktiivi perustuu erityisesti direktiivissä 2010/18/EU vahvistettuihin sääntöihin ja täydentää niitä vahvistamalla nykyisiä oikeuksia ja ottamalla käyttöön uusia oikeuksia.

- (11) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, jotka liittyvät lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, tarkoitettuihin isyys-, vanhempain- ja omaishoitovapaisiin ja joustaviin työjärjestelyihin. Helpottamalla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien kannalta tällä direktiivillä on määrä edistää perussopimukseen pohjautuvia tavoitteita naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteuttamiseksi asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja yhdenvertaista kohtelua työssä, sekä korkean työllisyystason edistämiseksi unionissa.
- (12) Tätä direktiiviä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai muu työsuhde mukaan lukien osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden tai henkilöiden, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa, työsopimukset tai työsuhteet, kuten kumotussa direktiivissä 2010/18/EU aiemmin säädettiin. Jäsenvaltioiden olisi määriteltävä työsopimukset tai työsuhteet Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan vahvistettujen työntekijän aseman määrittämistä koskevien kriteerien mukaisesti.
- (12 a) Siviilisäädyn ja perheaseman määrittely kuuluu jäsenvaltioiden toimivaltaan, samoin kuin se, ketä pidetään vanhempana, äitinä tai isänä.
- (13) Jotta naiset ja miehet voisivat jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisemmin ja jotta isien ja lasten välille voisi syntyä side jo varhain, olisi otettava käyttöön isien oikeus isyysvapaaseen. Tämä **hoito**vapaa olisi pidettävä syntymän aikaan, ja sen olisi selkeästi liityttävä tähän tapahtumaan. Jäsenvaltioiden tehtävänä on määritellä, voidaanko vapaa pitää osittain myös ennen lapsen syntymää vai ainoastaan sen jälkeen, minkä ajan kuluessa se on pidettävä sekä voidaanko se pitää osa-aikaisena tai työskentelykausien erottamina jaksoina, esimerkiksi viikkojen jaksoina, tai muussa joustavassa muodossa ja millä edellytyksillä. Jäsenvaltiot voivat määritellä, ilmaistaanko isyysvapaa työpäivinä, viikkoina vai muina aikayksikköinä ottaen huomioon, että kymmenen työpäivää vastaa kahta kalenteriviikkoa. Kansallisessa lainsäädännössä määritelty siviilisäätö tai perheasema ei saisi vaikuttaa oikeuteen saada isyysvapaata, jotta jäsenvaltioiden väliset erot saataisiin tasattua.

(14) Koska suurin osa isistä ei käytä oikeuttaan vanhempainvapaaseen tai siirtää huomattavan osan lomaoikeudestaan äideille, tässä direktiivissä pidennetään yhdestä kahteen kuukauteen sitä vanhempainvapaajaksoa, jota ei voida siirtää yhdeltä vanhemmalta toiselle – samalla kun säilytetään kummankin vanhemman oikeus kumotussa direktiivissä 2010/18/EU aiemmin säädettyyn vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen; näin on tarkoitus kannustaa isiä pitämään vanhempainvapaata.

(15) Tässä direktiivissä taataan vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaa työssäkäyville vanhemmille, joilla on lapsia. Jäsenvaltioiden olisi voitava täsmentää, millaisessa määräajassa työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainvapaan hakemisesta, ja päättää, voidaanko vanhempainvapaoikeuteen soveltaa tiettyä palvelusaikaa koskevaa vähimmäisedellytystä. Koska sopimusjärjestelyjä on yhä monimuotoisempia, saman työnantajan palveluksessa täytyneiden peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten yhteismäärä olisi otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa. Työntekijöiden ja työnantajien tarpeiden tasapainottamiseksi jäsenvaltioiden olisi voitava päättää onko määriteltävä, saavatko työnantajat lykätä vanhempainvapaan myöntämistä tietyissä olosuhteissa. Tällaisissa tapauksissa työnantajan olisi esitettävä perustelut lykkäämiselle.

Koska jouston mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että kumpikin vanhempi (erityisesti isä) käyttää oikeuttaan vapaaseen, työntekijöiden olisi voitava pyytää vanhempainvapaata kokoaikaisena tai osa-aikaisena, työskentelykausien erottamina jaksoina, esimerkiksi viikkojen jaksoina, tai muussa joustavassa muodossa. Pitäisi olla työnantajan päätettävissä, hyväksyykö se pyynnön saada vanhempainvapaata muussa joustavassa muodossa kuin kokoaikaisena. Jäsenvaltioiden olisi myös arvioitava, olisiko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä mukautettava erityisen heikossa asemassa olevien vanhempien erityistarpeisiin.

(15 a) Vanhempainvapaaseen oikeuttava lapsen enimmäisikä olisi määritettävä siten, että kummallakin vanhemmalla on tosiasiallinen mahdollisuus käyttää koko vanhempainvapaoikeutensa, joka hänellä on tämän direktiivin nojalla.

- (16) Vanhempainvapaan jälkeisen työhönpaluun helpottamiseksi työntekijöitä ja työnantajia olisi kannustettava pitämään yllä yhteyttä vapaan aikana ja sopimaan järjestelyistä, jotka koskevat asianmukaisia työhönpaluutoimia, joista päätetään asianomaisten osapuolten kesken ottaen huomioon kansalliset säädökset, työehtosopimukset ja käytännöt.
- (17) Jotta ne miehet ja naiset, joilla on hoitovelvoitteita, saisivat paremmat mahdollisuudet pysyä osana työvoimaa, työntekijöillä olisi oltava oikeus omaishoitovapaaseen. Jäsenvaltioiden olisi määriteltävä ehdot tämän oikeuden saamiseen ja sen käyttöä koskevat menettelytavat, mukaan lukien sen kesto ja tilanteet, joissa hoidon tarve tunnustetaan. Väestön ikääntymisen vuoksi hoidon tarve kasvaa vastedeskin. Jäsenvaltioiden olisi otettava tämä huomioon, kun ne kehittävät hoitopolitiikkoja, omaishoitovapaa mukaan lukien.
- (18) Tässä direktiivissä säädetyn omaishoitovapaoikeuden lisäksi kaikkien työntekijöiden olisi säilytettävä oikeutensa ottaa työstä vapaata kiireellisten ja odottamattomien perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi, kuten kumotussa direktiivissä 2010/18/EU aiemmin säädettiin, jäsenvaltioiden vahvistamien edellytysten puitteissa.
- (19) Jotta lisättäisiin niille – erityisesti miespuolisille – työntekijöille, joilla on lapsia, kannustimia ottaa tässä direktiivissä säädettyä vapaata, olisi säädettävä oikeudesta riittävään korvaukseen vapaan aikana.

Näin ollen jäsenvaltioiden olisi vahvistettava riittävän tasoinen maksu tai korvaus isyysvapaan vähimmäiskeston ajalta ja **vähintään 1,5 kuukaudeksi** vanhempainvapaan siirtokiellon piiriin kuuluvan osuuden vähimmäiskeston ajalta, jotka taataan tässä direktiivissä. Tämän maksun tai korvauksen tasoa määrittäessään jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon se, että isyysvapaan ja vanhempainvapaan pitämisen johdosta perhe usein menettää tuloja ja että perheen ensisijainen tulonhankkija voi käyttää oikeuttaan vanhempainvapaaseen vain, jos se korvataan riittävän hyvin.

- (19 a) Tämän direktiivin ei pitäisi vaikuttaa seuraavien asetusten mukaiseen sosiaaliturvajärjestelmien koordinointiin: Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 883/2004⁸, Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1231/2010⁹ ja neuvoston asetus (EY) N:o 859/2003¹⁰. Yksittäisen henkilön sosiaaliturvaa koskevissa asioissa toimivaltainen jäsenvaltio määräytyy näiden asetusten mukaisesti.
- (20) Kuten kumotussa direktiivissä 2010/18/EU aiemmin säädettiin, jäsenvaltioiden edellytetään määrittelevän työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainvapaan ajaksi. Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työntekijän ja hänen työnantajansa välinen työsuhde säilyy vapaan aikana, ja tämän seurauksena tällaisella vapaalla oleva henkilö on sen kestoaikana edelleen unionin oikeudessa tarkoitettulla tavalla työntekijä. Määrittäessään työsopimusta tai työsuhdetta koskevia järjestelyjä, myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta, tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvien vapaiden aikana jäsenvaltioiden olisi tämän vuoksi varmistettava, että työsuhde säilyy.

⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 883/2004, annettu 29 päivänä huhtikuuta 2004, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta (EUVL L 166, 30.4.2004, s. 1).

⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1231/2010, annettu 24 päivänä marraskuuta 2010, asetuksen (EY) N:o 883/2004 ja asetuksen (EY) N:o 987/2009 ulottamisesta koskemaan niitä kolmansien maiden kansalaisia, joita nämä asetukset eivät yksinomaan heidän kansalaisuutensa vuoksi vielä koske (EUVL L 344, 29.12.2010, s. 1).

¹⁰ Neuvoston asetus (EY) N:o 859/2003, annettu 14 päivänä toukokuuta 2003, asetuksen (ETY) N:o 1408/71 ja asetuksen (ETY) N:o 574/72 muuttamisesta soveltamisalan laajentamiseksi koskemaan kolmansien maiden kansalaisia, joita kyseiset säännökset eivät jo koske yksinomaan heidän kansalaisuutensa vuoksi (EUVL L 124, 20.5.2003, s. 1).

- (21) Jotta työssäkäyvät vanhemmat ja omaistaan hoitavat saataisiin pidettyä osana työvoimaa, näiden työntekijöiden olisi voitava mukauttaa työaikansa henkilökohtaisten tarpeidensa ja mieltymystensä mukaiseksi. Työssäkäyvien vanhempien ja omaistaan hoitavien olisi tämän vuoksi voitava pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten; tällä tarkoitetaan työntekijöiden mahdollisuutta pyytää työskentelymalliensa mukauttamista, muun muassa etätyöjärjestelyjen tai joustavien työaikojen käyttämistä tai työajan lyhentämistä. Jäsenvaltioiden olisi työntekijöiden ja työnantajien tarpeisiin vastaamiseksi voitava rajoittaa joustavien työjärjestelyjen kestoja, kaikki lyhennetyt työajat tai etätyöjärjestelyt mukaan luettuina. Osa-aikatyö on osoittautunut hyödylliseksi antamalla joillekin naisille mahdollisuuden pysyä työmarkkinoilla lasten saannin jälkeen, mutta pitkät lyhennetyt työajan jaksot saattavat johtaa pienempiin sosiaaliturvamaksuihin, mikä puolestaan näkyy myöhemmin eläkeoikeuksien supistumisena tai puuttumisena. Työnantajan olisi päätettävä siitä, hyväksytäänkö työntekijän esittämä joustavia työjärjestelyjä koskeva pyyntö. Joustavia työjärjestelyjä koskevaa pyyntöä harkitessaan työnantaja voi ottaa huomioon muun muassa pyydetyn joustavan työjärjestelyn keston sekä omat resurssinsa ja toimintakapasiteettinsa tällaisen järjestelyn tarjoamiseen. Joustavien työjärjestelyjen tarpeen taustalla olevat erityiset olosuhteet saattavat muuttua. Työntekijöillä olisi näin ollen oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliinsa tietyn sovitun ajanjakson päätyttyä sekä tämän lisäksi mahdollisuus pyytää tätä milloin tahansa, kun taustalla olevien olosuhteiden muutos sitä vaatii.
- (22) Vapaita koskevien järjestelyjen tarkoituksena on tukea työssäkäyviä vanhempia ja omaistaan hoitavia tietynä ajanjaksona, ja niillä pyritään säilyttämään heidän jatkuva sitoutumisensa työmarkkinoille ja edistämään sitä. Tämän vuoksi on asianmukaista nimenomaisesti säätää tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvaa vapaata pitävien työntekijöiden työhön liittyvien oikeuksien suojasta ja erityisesti heidän oikeudestaan palata samaan tai vastaavanlaiseen tehtävään joutumatta kärsimään työehtojen tai -olojen heikennyksestä poissaolon vuoksi. Työntekijöiden olisi säilytettävä oikeutensa asiaankuuluviin jo kertyneisiin tai kertymässä oleviin oikeuksiin kyseisen vapaan päättymiseen saakka.

- (23) Työntekijöitä, jotka käyttävät oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi suojeltava syrjinnältä tai miltä tahansa tästä syystä tapahtuvalta epäedullisemmalta kohtelulta.
- (24) Työntekijöiden, jotka käyttävät tässä direktiivissä säädettyä oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi saatava suoja tällaisen vapaan hakemisen tai pitämisen tai tällaisten joustavien työjärjestelyjen pyytämistä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi tapahtuvalta irtisanomiselta ja mahdollisen irtisanomisen valmistelulta. Käsitettä "mahdollisen irtisanomisen valmistelu" olisi tulkittava Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön ja erityisesti asiassa C-460/06¹¹ annetun tuomion näkökulmasta. Kun työntekijät katsovat tulleen irtisanotuiksi näillä perusteilla, heidän olisi voitava pyytää työnantajaa esittämään asianmukaisesti perustellut irtisanomisen syyt.
- (25) Todistustaakka sen osoittamiseksi, että irtisanominen ei ole tapahtunut sillä perusteella, että työntekijät ovat hakeneet tai pitäneet isyys- ja/tai vanhempainvapaata, olisi oltava työnantajalla, kun työntekijät voivat tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa esittää tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa, että heidät on irtisanottu näistä syistä. Tässä direktiivissä edellä mainitun tyyppisten vapaiden osalta säädettyssä oikeussuojassa otetaan huomioon näiden vapaiden luonne ja tavoite ja kummin tyyppisen vapaan erityinen merkitys sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi, etenkin hoitovelvoitteiden tasapuoliselle jakautumiselle naisten ja miesten kesken, sekä näiden vapaiden pituus ja se, että niistä saa vastaavan maksun tai korvauksen.

¹¹ Asia C-460/06 *Nadine Paquay v. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* [2007]
Kok. s. I-8511.

- (26) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia asiaankuuluvia jo voimassa olevia säännöksiä ei noudateta. Seuraamukset voivat olla hallinnollisia tai taloudellisia rangaistuksia, kuten sakkoja tai maksettavaksi määrättäviä korvauksia, ja myös muunlaisia rangaistuksia. Yhdenvertaisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien periaatteen tehokas täytäntöönpano edellyttää työntekijöiden riittävää oikeussuojaa epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevasta valituksesta tai oikeudellisesta menettelystä. Uhrit eivät ehkä uskalla käyttää oikeuksiaan kostotoimenpiteiden pelossa, ja tämän vuoksi heitä olisi suojeltava kaikelta epäsuotuisalta kohtelulta, kun he käyttävät heille tämän direktiivin mukaan kuuluvia oikeuksia. Tällainen suojelu on erityisen tärkeää työntekijöiden edustajien hoitaessa tehtäviään.
- (27) Tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien suojan tason parantamiseksi entisestään kansallisten tasa-arvoelinten olisi oltava toimivaltaisia tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa syrjimättömyyteen liittyvissä tehtävissä.
- (28) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista ja annetaan näin jäsenvaltioille mahdollisuus ottaa käyttöön tai pitää yllä edullisempia säännöksiä. Se, että yhden vanhemman annetaan siirtää vanhempainvapaoikeuden siirtokiellon piiriin kuuluva osuus toiselle vanhemmalle, ei olisi kyseisen yksittäisen työntekijän kannalta edullisempi säännös. Nykyisen säädöskehysten nojalla kertyneitä oikeuksia olisi sovellettava edelleen, ellei tällä direktiivillä oteta käyttöön edullisempia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida käyttää heikentämään tämän alan voimassa olevassa unionin lainsäädännössä asetettuja nykyisiä oikeuksia, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää tämän direktiivin soveltamisalalla työntekijöille annetun suojan yleistä tasoa.
- (29) Mitään tässä direktiivissä ei saisi tulkita niin, että sillä pyrittäisiin heikentämään direktiivin 2010/18/EU, direktiivin 92/85/ETY ja direktiivin 2006/54/EY, mukaan luettuna sen 19 artikla, nojalla ennestään voimassa olevia oikeuksia. Kaikkia viittauksia kumottuun direktiiviin 2010/18/EU olisi pidettävä viittauksina tähän direktiiviin.

- (30) Tässä direktiivissä olisi vältettävä säätämästä sellaisista hallinnollisista, taloudellisista tai oikeudellisista rajoituksista, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä. Jäsenvaltioita pyydetään tämän vuoksi arvioimaan täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta pk-yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei sillä ole kohtuutonta vaikutusta pk-yrityksiin, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja tarpeettoman hallinnollisen rasituksen välttämiseen.
- (30 a) Mikä tahansa perheeseen liittyvä poissaolo työstä, erityisesti äitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa ja omaishoitovapaa, joka on saatavilla kansallisen lainsäädännön ja/tai työehtosopimusten mukaan, olisi laskettava mukaan yhden tai useamman tässä direktiivissä tai direktiivissä 92/85/ETY säädettyä vapaata koskevan vaatimuksen täyttämiseksi, edellyttäen, että kaikki kyseisissä direktiiveissä vahvistetut vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja että näiden direktiivien soveltamisalalla työntekijöille annetun suojan yleistä tasoa ei heikennetä. Jäsenvaltioiden ei tällöin tarvitse tämän direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä nimetä uudelleen tai muuttaa erityyppisiä perhevapaita, joista säädetään kansallisessa lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa ja joita käytetään tämän direktiivin noudattamiseksi.
- (31) Jäsenvaltiot voivat uskoa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolille, jos työmarkkinaosapuolet pyytävät tätä yhdessä ja kunhan jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ne voivat aina taata tällä direktiivillä tavoitellut tulokset.
- (32) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitetta, joka on naisten ja miesten tasa-arvon periaatteen täytäntöönpano työmarkkinamahdollisuuksien ja työssä kohtelun osalta koko unionissa, vaan se voidaan saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Kohde

Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, joilla on tarkoitus toteuttaa naisten ja miesten välinen tasa-arvo asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja kohtelua työssä, helpottamalla työssäkäyvien vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Tätä varten siinä säädetään yksilöllisistä oikeuksista

- a) isyysvapaaseen, vanhempainvapaaseen ja omaishoitovapaaseen; ja
- b) työssäkäyville vanhemmille ja omaistaan hoitaville tarkoitettuihin joustaviin työjärjestelyihin.

2 artikla

Soveltamisala

Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, sekä naisiin että miehiin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde.

3 artikla

Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

- a) 'isyysvapaalla' isille tarkoitettua **hoito**vapaata työstä lapsen syntymän johdosta;
- b) 'vanhempainvapaalla' vanhemmille tarkoitettua vapaata työstä lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi lapsesta huolehtimiseksi;
- b a) 'omaishoitovapaalla' työntekijöille tarkoitettua vapaata työstä henkilökohtaisen hoivan tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai samassa taloudessa asuvalle henkilölle, joka tarvitsee merkittävää hoivaa tai tukea jäsenvaltioiden määrittelemän vakavan lääketieteellisen syyn vuoksi;

- c) 'omaistaan hoitavalla' työntekijää, joka tarjoaa henkilökohtaista hoivaa tai tukea edellä b a kohdassa tarkoitetuille henkilöille;
- d) 'omaisella' työntekijän poikaa, tytärtä, äitiä, isää, puolisoa tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolta, kun tällainen parisuhde on mainittu kansallisessa lainsäädännössä;
- e)
- f) 'joustavilla työjärjestelyillä' työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa työskentelymalliaan, mukaan luettuina etätyöjärjestelyjen käyttö, joustavat työajat tai työajan lyhentäminen.

4 artikla

Isyysvapaa

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että isillä on oikeus kymmenen työpäivän isyysvapaaseen, joka on pidettävä lapsen syntymän aikaan. Jäsenvaltiot voivat määritellä, voidaanko vapaa pitää osittain myös ennen lapsen syntymää vai ainoastaan sen jälkeen ja voidaanko se pitää joustavassa muodossa.
2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettu oikeus isyysvapaaseen myönnetään riippumatta kansallisessa lainsäädännössä määritellystä siviilisäädystä tai perheasemasta.
3. Edellä olevaan 1 kohtaan sisältyvällä viittauksella kymmeneen työpäivään viitataan kokoaikaiseen työskentelymalliin sellaisena kuin se on määritelty kyseisessä jäsenvaltiossa. Työntekijän oikeus isyysvapaaseen voidaan laskea suhteessa hänen työaikaansa työsopimuksessa määritellyn, työntekijän yksilöllisen työskentelymallin mukaisesti.

5 artikla

Vanhempainvapaa

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on yksilöllinen oikeus neljän kuukauden vanhempainvapaaseen, joka on pidettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn iän. Jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten on määriteltävä kyseinen ikä siten, että varmistetaan, että kumpikin vanhempi voi tosiasiallisesti käyttää tasapuolisesti oikeuttaan vanhempainvapaaseen.
2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kahta kuukautta vanhempainvapaasta ei voida siirtää.
3. Jäsenvaltioiden on vahvistettava määräajat vanhempainvapaoikeuttaan käyttävän työntekijän työnantajalle antamalle ilmoitukselle. Jäsenvaltioiden on tällöin otettava huomioon niin työnantajien kuin työntekijöidenkin tarpeet. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijän pyynnössä täsmennetään vapaan aiottu alkamis- ja päättymisajankohta.
4. Jäsenvaltio voi pitää vanhempainvapaoikeuden vähimmäisedellytyksenä enintään vuoden työssäoloa ja/tai palvelusaikaa. Kun on kyse neuvoston direktiivissä 1999/70/EY¹² tarkoitetuista peräkkäisistä määräaikaisista työsopimuksista, jotka ovat täyttyneet saman työnantajan palveluksessa, näiden sopimusten yhteismäärä on otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa.
5. Jäsenvaltiot voivat määritellä ne olosuhteet, joissa työnantaja saa – kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisen kuulemisen seurauksena – lykätä vanhempainvapaan myöntämistä kohtuullisen ajanjakson verran sillä perusteella, että se häiritسی vakavasti yrityksen moitteetonta toimintaa. Työnantajien on perusteltava vanhempainvapaan lykkääminen kirjallisesti.

¹² Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43).

6. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus pyytää vanhempainvapaata myös joustavassa muodossa. Jäsenvaltiot voivat määritellä tällaisten vanhempainvapaan muotojen soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt. Työnantajien on harkittava näitä pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen ja perusteltava pyynnön epääminen kirjallisesti.
7. Jäsenvaltioiden on arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja soveltamista koskevia yksityiskohtaisia järjestelyjä tarpeen mukauttaa adoptiovanhempien, vammaisten vanhempien ja vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien tarpeisiin.

6 artikla

Omaishoitovapaa

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että jokaisella työntekijällä on oikeus pitää omaishoitovapaata, joka on määriteltävä kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä.

7 artikla

Poissaolo työstä pakottavan syyn vuoksi

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus olla pois työstä kiireellisten perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi sellaisen sairauden tai tapaturman sattuessa, jonka vuoksi työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa poissaoloa työstä pakottavan syyn vuoksi koskevan oikeuden tietyksi ajaksi vuosittain ja/tai tapausittain.

8 artikla

Maksu tai korvaus

- 1.** Jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisten olosuhteiden, kuten kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen, mukaisesti ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolille siirretyn toimivallan, että 4 artiklassa ja 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuja oikeuksiaan vapaaseen käyttäviät työntekijät saavat maksun tai korvauksen, joka jäsenvaltion ja/tai työmarkkinaosapuolten on määriteltävä ottaen huomioon, että ensisijaisen tulonhankkijan isyys- ja/tai vanhempainlomalle jäämistä on helpotettava.
- 2.** Edellä 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitettu vapaasta suoritettava maksu tai korvaus on maksettava vähintään 1,5 kuukauden ajalta.

9 artikla

Joustavat työjärjestelyt

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä, joilla on tietynikäisiä lapsia (ainakin kahdeksanteen ikävuoteen asti), ja omaistaan hoitavilla on oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten. Tällaisten joustavien työjärjestelyjen kesto voidaan rajoittaa kohtuullisesti. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa työntekijän mahdollisuutta esittää joustavia työjärjestelyjä koskevia pyyntöjä kohtuulliseen määrään tietynä ajanjaksona, joka ei saa olla vähemmän kuin kerran kahdessatoista kuukaudessa.
2. Työnantajien on harkittava 1 kohdassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyjä koskevia pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen.
3. Kun 1 kohdassa tarkoitettujen joustavien työjärjestelyjen kesto on rajallinen, työntekijöillä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin sovitun ajan päättyessä. Työntekijällä on oltava oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin ennen sovitun ajanjakson päättymistä, kun tämä on perusteltua olosuhteiden muutoksen vuoksi. Työnantajilla on velvollisuus harkita näitä pyyntöjä ja vastata niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen.

4. Jäsenvaltiot voivat pitää joustavia työjärjestelyjä koskevan oikeuden pyytämisen vähimmäisedellytyksenä enintään kuuden kuukauden työssäoloa tai palvelusaikaa. Kun on kyse direktiivissä 1999/70/EY tarkoitetuista peräkkäisistä määräaikaisista työsopimuksista, jotka ovat täyttyneet saman työnantajan palveluksessa, näiden sopimusten yhteismäärä on otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa.

10 artikla

Työhön liittyvät oikeudet

1. Työntekijöiden oikeudet, jotka ovat kertyneet tai kertymässä 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan alkamispäivänä, säilyvät tällaisen vapaan päättymiseen saakka. Tällaisen vapaan päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia, kansallisista säädöksistä, työehtosopimuksista tai käytännöistä aiheutuvat muutokset mukaan lukien.
2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan päättyessä työntekijöillä on oikeus palata tehtäväänsä tai vastaavanlaiseen tehtävään työehdoilla, jotka eivät ole heille aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada itselleen ne työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus, jos he eivät olisi pitäneet kyseistä vapaata.
3. Jäsenvaltioiden on määritettävä työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan ajalta, myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta, ja varmistettava samalla, että työsuhde säilyy kyseisenä aikana.

11 artikla

Syrjimättömyys

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden epäedullisemmän kohtelun sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettua vapaata tai käyttäneet 9 artiklassa tarkoitettuja oikeuksiaan.

Irtisanomissuoja ja todistustaakka

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan hakemisen tai pitämisen tai 9 artiklassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyjä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi tapahtuvan työntekijöiden irtisanomisen ja kaikki irtisanomisen valmistelut.
2. Työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan hakemisen tai pitämisen tai 9 artiklassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyjä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi, voivat pyytää työnantajaa toimittamaan irtisanomisesta asianmukaisesti perustellut syyt. Kun on kyse 4 ja 5 artiklasta, työnantajan on esitettävä perustelut kirjallisina.
3. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun työntekijät, jotka ovat hakeneet tai pitäneet 4 ja 5 artiklassa tarkoitettua vapaata, esittävät tuomioistuimessa tai muulle toimivaltaiselle viranomaiselle tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa tällaisen irtisanomisen tapahtuneen, vastaajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tapahtui muilla perusteilla kuin 4 ja 5 artiklassa tarkoitetun vapaan hakemisen tai pitämisen perusteella.
4. Edellä oleva 3 kohta ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön kantajien kannalta edullisempia todistelua koskevia sääntöjä.
5. Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa 3 kohtaa oikeudellisiin menettelyihin, joissa on tuomioistuimen tai toimivaltaisen elimen vastuulla tutkia asiaa koskevat tosiasiat.
6. Edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin, elleivät jäsenvaltiot toisin sääädä.

13 artikla

Seuraamukset

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia asiaankuuluvia jo voimassa olevia säännöksiä ei noudateta. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet seuraamusten soveltamisen varmistamiseksi.

Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

14 artikla

Suojelu epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tarvittavia toimenpiteitä työntekijöiden ja työntekijöiden edustajina toimivien työntekijöiden suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän esittämästään valituksesta yrityksessä tai vireille panemastaan oikeudellisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa, että tällä direktiivillä myönnettyjä oikeuksia noudatetaan.

15 artikla

Tasa-arvoelimet

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

16 artikla

Suojan taso

1. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää yllä säännöksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta tässä direktiivissä säädettyjä säännöksiä edullisemmat.
2. Tämän direktiivin säännösten täytäntöönpano ei ole riittävä peruste työntekijöiden suojelun tason heikentämiselle direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, sanotun kuitenkin rajoittamatta jäsenvaltioiden oikeutta saattaa tilanteen kehittyminen huomioon ottaen voimaan lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat erilaisia kuin tämän direktiivin hyväksymisajankohtana voimassa olleet lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, sillä edellytyksellä, että tässä direktiivissä säädettyjä vähimmäisvaatimuksia noudatetaan.

17 artikla

Tiedottaminen

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin nojalla annetuista säännöksistä sekä tämän direktiivin 1 artiklassa esitettyyn kohteeseen liittyvistä jo voimassa olevista asioista koskevista säännöksistä tiedotetaan niiden alueella kaikin asianmukaisin tavoin niille, joita asia koskee.

18 artikla

Raportointi ja uudelleentarkastelu

1. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle viimeistään ... [*EUVL: lisätään päivämäärä, joka on kahdeksan vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta*] kaikki tämän direktiivin soveltamista koskevat tiedot. Näiden tietojen perusteella komissio laatii Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin soveltamisesta.

2. Komissio toimittaa jäsenvaltioiden 1 kohdan mukaisesti toimittamien tietojen perusteella Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen, jossa se tarkastelee uudelleen tämän direktiivin toimintaa ja esittää tarvittaessa säädösehdotuksen.

19 artikla

Kumoaminen

Kumotaan direktiivi 2010/18/EU ...[*EUVL: lisätään päivämäärä, joka on kolmen vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulopäivästä*]. Viittauksia kumottuun direktiiviin pidetään viittauksina tähän direktiiviin liitteessä olevan vastaavuustaulukon mukaisesti.

19 a artikla

Siirtymäsäännökset

Direktiivin 2010/18 /EU kumoamisesta huolimatta yksi tai useampi erillinen kumulatiivinen vanhempainvapaaajakso, jonka työntekijä on pitänyt tai siirtänyt kyseisen direktiivin mukaisesti ennen [*EUVL: lisätään päivämäärä, joka on kolmen vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulopäivästä*], voidaan vähentää kyseiselle työntekijälle tämän direktiivin 5 artiklan nojalla kuuluvasta vanhempainvapaoikeudesta.

20 artikla

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään ... [*EUVL: lisätään päivämäärä, joka on kolmen vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulopäivästä*]. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

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

2. Jäsenvaltioiden on myös toimitettava tässä direktiivissä säännellyistä kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.
- 2 a. Tämän direktiivin soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt ja menettelyt määritellään kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja/tai kansallisten käytäntöjen mukaisesti, kunhan tämän direktiivin vähimmäisvaatimuksia ja tavoitteita noudatetaan.
- 2 b. Jäsenvaltiot voivat tämän direktiivin 4, 5, 6 ja 8 artiklan sekä direktiivin 92/85/ETY noudattamiseksi ottaa huomioon minkä tahansa kansallisesti saatavilla olevan, perheeseen liittyvän poissaolon työstä ja siitä saatavan maksun tai korvauksen, erityisesti äitiysvapaan, isyysvapaan, vanhempainvapaan ja omaishoitovapaan, joka ylittää tässä direktiivissä ja direktiivissä 92/85/ETY säädetty vähimmäisvaatimukset, edellyttäen, että kyseisissä direktiiveissä vapaiden osalta säädetty vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja että työntekijöille kyseisten direktiivien kattamalla alalla tarjotun suojan yleistä tasoa ei lasketa.
3. Jäsenvaltiot voivat uskoa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolille, jos työmarkkinaosapuolet pyytävät tätä yhdessä ja kunhan jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ne voivat aina taata tällä direktiivillä tavoitellut tulokset.

21 artikla

Voimaantulo

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

22 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta

Puhemies

Neuvoston puolesta

Puheenjohtaja
