



Brüsszel, 2018. június 25.
(OR. en)

10291/18

Intézményközi referenciaszám:
2017/0085 (COD)

EMPL 346
SOC 425
GENDER 23
SAN 199
CODEC 1112

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	10055/18
Biz. dok. sz.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Tárgy:	Javaslat – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a szülők és az ápolást-gondozást végzők vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről – Általános megközelítés

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fent említett irányelv szövegét, amelyről az (EPSCO) Tanács a 2018. június 21-i ülésén általános megközelítést alakított ki. A legutóbbi elnökségi javaslatához (a 10055/18 dokumentum melléklete) képest eszközölt módosításokat **félkövér aláhúzott** betűtípus jelöli.

Tervezet

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

**a szülők és az ápolást-gondozást végzők vonatkozásában a munka és a magánélet közötti
egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül
helyezéséről**

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 153. cikke (1) bekezdésének i) pontjára és (2) bekezdésének b) pontjára,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezetének a nemzeti parlamentek részére való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére²,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

¹ HL C [...], [...], [...]. o.

² HL C [...], [...], [...]. o.

mivel:

- (1) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikke (1) bekezdésének i) pontja lehetővé teszi az Európai Unió számára, hogy a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód terén támogassa és kiegészítse a tagállamok tevékenységeit.
- (2) A férfiak és nők közötti egyenlőség az Unió egyik alapelve. Az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke értelmében az Unió egyik célja a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítása. Hasonlóképpen, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke megköveteli, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.
- (3) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 33. cikke akként rendelkezik, hogy a család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.
- (4) Az Unió részes fele a fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek. Az említett egyezmény rendelkezései ezért az egyezmény hatálybalépésétől fogva szerves részét képezik az Európai Unió jogrendjének, és az uniós jogszabályokat lehetőség szerint olyan módon kell értelmezni, amely összhangban van az egyezménnyel. Az egyezmény – egyebek mellett – a 7. cikkében előírja, hogy a feleknek minden szükséges intézkedést meg kell hozniuk annak érdekében, hogy a fogyatékosággal élő gyermekek számára más gyermekekkel azonos alapon biztosítsák valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes körű gyakorlását.
- (5) A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez azáltal, hogy előmozdítják a nők munkaerőpiaci részvételét, az ápolási-gondozási feladatok egyenlő megosztását a férfiak és a nők között, és felszámolják a nemek közötti különbségeket a jövedelmek és díjazás tekintetében. Az ilyen szakpolitikáknak figyelembe kell venniük a demográfiai változásokat, így a népesség elöregedésének a hatásait is.

- (6) Uniós szinten már több, a nemek közötti egyenlőség és a munkakörülmények területére vonatkozó irányelv is foglalkozik a munka és a magánélet közötti egyensúly szempontjából lényeges egyes kérdésekkel, többek között a 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv³, a 2010/41/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁴, a 92/85/EGK tanácsi irányelv⁵, a 97/81/EK tanácsi irányelv⁶, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv⁷.
- (7) A munka és a magánélet közötti egyensúly azonban továbbra is jelentős kihívást jelent sok szülő és ápolási-gondozási kötelezettségeket viselő munkavállaló számára, ami hátrányosan befolyásolja a nők foglalkoztatását. A nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának egyik fő oka az, hogy nehéz egyensúlyt teremteni a munkával és a családdal kapcsolatos kötelezettségek között. A gyermekvállalást követően a nők általában kisebb óraszámban végeznek keresőtevékenységet, és több időt töltenek fizetés nélküli gondozási feladataik teljesítésével. Az adatok szerint a beteg vagy gondozásra szoruló hozzátartozók hátrányosan befolyásolják a nők foglalkoztatását, és vannak nők, akik emiatt teljesen kiesnek a munkaerőpiacról.

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2006. július 5-i 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.).

⁴ Az Európai Parlament és a Tanács 2010. július 7-i 2010/41/EU irányelve az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 180., 2010.7.15., 1. o.).

⁵ A Tanács 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL L 348., 1992.11.28., 1. o.).

⁶ A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról – Melléklet: Keretmegállapodás a részmunkaidős foglalkoztatásról (HL L 14., 1998.1.20., 9. o.).

⁷ A Tanács 2010. március 8-i 2010/18/EU irányelve a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 68., 2010.3.18., 13. o.).

- (8) A jelenlegi uniós jogi keret csak korlátozott mértékben ösztönzi a férfiakat arra, hogy egyenlő mértékben vegyék ki részüket az ápolási-gondozási feladatokból. A fizetett apasági és szülői szabadság hiánya sok tagállamban hozzájárul ahhoz, hogy az apák alacsony mértékben veszik igénybe az ilyen szabadságokat. A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikák kialakításában jelentkező, a nők és a férfiak tekintetében megfigyelhető kiegyensúlyozatlanság tovább erősíti a nemek közötti különbségeket a munka és az ápolás-gondozás terén. Ezzel szemben igazolást nyert, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó intézkedések, mint például a szabadságok vagy a rugalmas munkafeltételek apák általi igénybevétele pozitív hatással bír a tekintetben, hogy csökken a nők által családi körben végzett nem fizetett munka relatív mennyisége, és a nőknek több ideje marad keresőtevékenység folytatására.
- (8a) Ezen irányelv végrehajtása során a tagállamoknak azt is figyelembe kell venniük, hogy a családi vonatkozású szabadságok egyenlő felhasználása más megfelelő intézkedések függvénye is – mint például az elérhető és megfizethető gyermekgondozási, illetve tartós ápolási-gondozási szolgáltatások –, amelyek elengedhetetlenek ahhoz, hogy a szülők és az ápolást-gondozást végzők beléphessenek a munkaerőpiacra, továbbra is a munkaerőpiacon maradhassanak, vagy visszatérhessenek oda. A munkavállalás gazdasági ellenősztöngzőinek megszüntetése szintén arra sarkallhatja a második keresőket – akik leggyakrabban nők –, hogy teljes körűen részt vegyenek a munkaerőpiacon.
- (9) A Bizottság kétszakaszos konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésével kapcsolatos kihívásokról, az EUMSZ 154. cikkével összhangban. A szociális partnerek nem értettek egyet abban, hogy tárgyalásokat kívánnának kezdeni ezekről a kérdésekről, köztük a szülői szabadságról sem. Fontos azonban, hogy a jelenlegi jogi keret modernizálása és kiigazítása útján lépéseket tegyünk ezen a téren, figyelembe véve az említett konzultációk, valamint a különböző érdekelt felek és a polgárok véleményét kikérő nyilvános konzultáció eredményét.
- (10) Indokolt hatályon kívül helyezni és felváltani a 2010/18/EU irányelvet, amely – a szociális partnerek között létrejött keretmegállapodás hatálybaléptetése útján – jelenleg szabályozza a szülői szabadságot. Ez az irányelv elsősorban a 2010/18/EU irányelvben meghatározott szabályokra épít, és kiegészíti azokat a meglévő jogok megerősítésével és új jogok bevezetésével.

- (11) Ez az irányelv meghatározza az apasági, szülői és ápolási-gondozási szabadságra, valamint a szülők és az ápolási-gondozási kötelezettséget viselő munkavállalók számára biztosított rugalmas munkafeltételekre vonatkozó minimális követelményeket. Azáltal, hogy elősegíti a szülők és az ápolást-gondozást végzők munkájának és családi életének összehangolását, ez az irányelv várhatóan hozzájárul azokhoz a Szerződésen alapuló célkitűzésekhez, amelyek a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségére és az egyenlő munkahelyi bánásmódra, valamint az Unión belüli magas szintű foglalkoztatottság előmozdítására irányulnak.
- (12) Ahogy azt korábban a hatályon kívül helyezett 2010/18/EU irányelv előírta, ezen irányelvnek minden munkaszerződéssel vagy más munkaviszonnyal rendelkező munkavállalóra alkalmazandónak kell lennie, ideértve a részmunkaidős munkavállalók, a határozott idejű szerződés alapján munkát vállalók, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalók foglalkoztatására vagy munkaviszonyára vonatkozó szerződéseket is. A tagállamoknak úgy kell meghatározniuk a munkaszerződés és a munkaviszony fogalmát, hogy az összhangban legyen az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatában a munkavállalói jogállás meghatározásához alkalmazott kritériumokkal.
- (12a) A tagállamok hatáskörébe tartozik a családi állapot, illetve a családi jogállás, valamint annak meghatározása, hogy ki tekinthető szülőnek, anyának és apának.
- (13) Az ápolási-gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlőbb megosztásának ösztönzése érdekében, valamint azért, hogy korán kialakulhasson az apák és gyermekeik közötti kötődés, jogot kell biztosítani a férfiaknak arra, hogy apasági szabadságot vegyenek igénybe. Ezt a szabadságot a gyermek születésének időpontja körül kell igénybe venni **gondozási célból**, és egyértelműen ehhez az eseményhez kell kapcsolódnia. A tagállamoknak kell meghatározniuk, hogy a szabadság egy részét igénybe lehet-e venni a gyermek születése előtt is vagy csak utána, hogy milyen időkereten belül kell azt felhasználni, valamint azt is, hogy lehetséges-e azt részidőben felhasználni, egyes munkával töltött időszakok között – például hetenkénti – tömbösített formában, vagy más rugalmas módon igénybe venni, és ha igen, akkor milyen feltételek mellett. A tagállamok meghatározhatják, hogy az apasági szabadságot munkanapokban, hetekben vagy más időegységekben adják-e meg, figyelembe véve, hogy tíz munkanap két naptári hétnek felel meg. A tagállamok közötti különbségekre való tekintettel az apasági szabadság jogát a nemzeti jogban meghatározott családi állapottól, illetve családi jogállástól függetlenül kell biztosítani.

- (14) Mivel az apák többsége nem él a szülői szabadsághoz való jogával, vagy a neki járó szabadság jelentős részét átruházza az anyára, ez az irányelv – annak érdekében, hogy ösztönözze az apákat a szülői szabadság igénybevételére, és amellet, hogy fenntartja mindkét szülő jogát arra, hogy a hatályon kívül helyezett 2010/18/EU irányelvben korábban megállapított előírásoknak megfelelően legalább négy hónap szülői szabadságot vegyen igénybe – egy hónapról két hónapra hosszabbítja meg a szülői szabadság másik szülőre át nem ruházható időszakát.
- (15) Ezen irányelv legalább négy hónapos szülői szabadságot biztosít a gyermekeket nevelő dolgozó szülők számára. A tagállamoknak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy meghatározzák, a munkavállalónak mennyi idővel előre kell tájékoztatnia a munkáltatót szülői szabadság kérelmezése esetén, és hogy eldöntsék, hogy a szülői szabadsághoz való jog köthető-e bizonyos szolgálati időszakhoz. Tekintettel a szerződéses megállapodások növekvő sokféleségére, az ugyanazzal a munkáltatóval kötött egymást követő, határozott idejű munkaszerződések összességét kell figyelembe venni a szolgálati időszak kiszámításakor. A munkavállalók és a munkáltatók szükségleteinek egyensúlyba hozása érdekében a tagállamoknak lehetőséget kell adni annak eldöntésére, hogy meghatároznak-e olyan előírást, amelynek értelmében a munkáltató bizonyos körülmények között elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását. Ilyen esetekben a munkáltatónak meg kell indokolnia a halasztást.

Mivel a rugalmasság megnöveli annak a valószínűségét, hogy mindkét szülő – különösen az apák – élnek majd az ilyen szabadsághoz való jogukkal, lehetőséget kell biztosítani a munkavállalók számára arra, hogy a szülői szabadság kivételét teljes vagy részmunkaidő alapján, egyes munkával töltött időszakok között – például hetenkénti – tömbösített módon, vagy más rugalmas formákban kérelmezzék. A munkáltatóra kell bízni, hogy eleget tesz-e az ilyen, a teljes munkaidőtől eltérő rugalmas formában kivett szülői szabadságra vonatkozó kéréseknek. A tagállamoknak továbbá fel kell mérniük, hogy szükséges-e a különösen hátrányos helyzetben lévő szülők sajátos igényeihez igazítani a szülői szabadság feltételeit és részletszabályait.

- (15a) Azt, hogy a gyermek mennyi idős koráig vehető igénybe a szülői szabadság, olyan módon kell meghatározni, hogy mindkét szülő valóban ki tudja használni az ezen irányelv alapján neki járó szülői szabadság teljes időtartamát.

- (16) A szülői szabadságot követően a munkába való visszatérés megkönnyítése érdekében ösztönözni kell, hogy a munkavállalók és a munkáltatók maradjanak kapcsolatban a szülői szabadság ideje alatt, így együtt határozhatják meg az érintett felek közötti, az újbóli beilleszkedést segítő megfelelő intézkedéseket, figyelembe véve a nemzeti jogszabályokat, a kollektív szerződéseket és a bevett gyakorlatot.
- (17) Annak érdekében, hogy az ápolási-gondozási feladatokat ellátó nőknek és férfiaknak jobb lehetőségük legyen a munkaerőpiacon való bennmaradásra, a munkavállalóknak jogot kell biztosítani arra, hogy ápolási-gondozási szabadságot vegyenek ki. A tagállamoknak meg kell állapítaniuk az ezen jogra való hivatkozás feltételeit, valamint a jog gyakorlására vonatkozó részletes szabályokat, többek között a jog fennállásának időtartamát és azokat a helyzeteket, amelyekben elismerik az ápolásra-gondozásra szorultság meglétét. A népesség előregedéséből adódóan az ápolásra-gondozásra szorultság mértéke folyamatosan nőni fog, amit a tagállamoknak figyelembe kell venniük ápolási-gondozási politikájuk alakítása során, az ápolási-gondozási szabadság tekintetében is.
- (18) Az ebben az irányelvben biztosított, ápolási-gondozási szabadsághoz való jogon felül minden munkavállaló számára lehetővé kell tenni, hogy fenntartsák a korábban a hatályon kívül helyezett 2010/18/EU irányelvben biztosított jogot arra, hogy sürgős és váratlan családi okból adódó vis maior alapján távol maradhassanak a munkából, a tagállamok által megállapított feltételek mellett.
- (19) A gyermeket nevelő munkavállalók, különösen a férfiak arra való ösztönzésének növelése érdekében, hogy igénybe vegyék az ebben az irányelvben biztosított szabadságokat, rendelkezni kell arról, hogy szabadságuk alatt megfelelő ellátásra legyenek jogosultak.

Következésképpen, a tagállamoknak meg kell állapítaniuk az apasági szabadság minimális időtartama, valamint a szülői szabadság nem átruházható részének ezen irányelv szerint garantált minimális időtartamából **legalább másfél hónap** alatt fizetendő díjazás vagy ellátás megfelelő szintjét. E díjazás vagy ellátás szintjének megállapításakor a tagállamoknak figyelembe kell venniük, hogy az apasági szabadság és a szülői szabadság igénybevétele következtében a családok gyakran jövedelemtől esnek el, és hogy a családok első keresői csak akkor tudják érvényesíteni szülői szabadságra irányuló jogukat, ha a szabadság ideje alatt megfelelően magas jövedelemben részesülnek.

- (19a) Ezen irányelv nem érintheti a szociális biztonsági rendszereknek az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete⁸, az Európai Parlament és a Tanács 1231/2010/EU rendelete⁹, valamint a Tanács 859/2003/EK rendelete¹⁰ szerinti koordinálását. Az adott személy szociális biztonsága tekintetében illetékes tagállamot az említett rendeletek alkalmazásával kell meghatározni.
- (20) A hatályon kívül helyezett 2010/18/EU irányelvben korábban előírtaknak megfelelően a tagállamoknak meg kell határozniuk a munkaszerződés, illetve a munkaviszony státuszát a szülői szabadság idejére. Az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata szerint a munkavállaló és a munkáltatója közötti munkaviszony fennmarad a szabadság ideje alatt, és ebből következően a szabadságot igénybe vevő személy az érintett időszakban az uniós jog alkalmazásában munkavállaló marad. Ezért a munkaszerződés vagy munkaviszony státuszának – ideértve a társadalombiztosításra való jogosultság kérdését is – az ezen irányelv hatálya alá tartozó szabadságok időszaka tekintetében történő meghatározásakor, a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkaviszony fennmaradjon.

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2004. április 29-i 883/2004/EK rendelete a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról (HL L 166., 2004.4.30., 1. o.).

⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2010. november 24-i 1231/2010/EU rendelete a 883/2004/EK rendelet és a 987/2009/EK rendelet harmadik országok e rendeletek által csupán állampolgárságuk miatt nem érintett állampolgáraitra való kiterjesztéséről (HL L 344., 2010.12.29., 1. o.).

¹⁰ A Tanács 2003. május 14-i 859/2003/EK rendelete az 1408/71/EGK és az 574/72/EGK rendelet rendelkezéseinek valamely harmadik ország e rendelkezések által pusztán állampolgárságuk okán nem érintett állampolgáraitra való kiterjesztéséről (HL L 124., 2003.5.20., 1. o.).

- (21) Annak ösztönzése érdekében, hogy a dolgozó szülők és ápolást-gondozást végzők munkavállalók maradjanak, lehetővé kell tenni számukra, hogy munkabeosztásukat személyes igényeikhez és preferenciáikhoz igazítsák. A dolgozó szülők és ápolást-gondozást végzők számára ezért lehetővé kell tenni, hogy rugalmas munkafeltételeket kérjenek; ez a munkavállalók azon lehetőségét jelenti, hogy ápolási-gondozási célokból kérelmezzék munkarendjük átszervezését, többek között távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján. A munkavállalók és a munkáltatók szükségleteinek figyelembevétele érdekében lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy korlátozzák a rugalmas munkafeltételek biztosításának időtartamát, így a bármilyen mértékben csökkentett óraszámban történő munkavégzés, valamint a távmunka időtartamát is. Miközben a részmunkaidős foglalkoztatás hasznosnak bizonyult a tekintetben, hogy egyes nők számára a gyermekvállalás után is lehetővé tette a munkaerőpiacon maradást, a hosszú ideig tartó csökkentett munkavégzés azzal járhat, hogy ezek a munkavállalók kevesebb társadalombiztosítási járulékot fizetnek be, ami miatt vagy csökkentett nyugdíjjogosultságot szereznek, vagy pedig egyáltalán nem szereznek nyugdíjjogosultságot. A munkáltatóra kell bízni a döntést abban a kérdésben, hogy eleget tesz-e a munkavállaló rugalmas munkafeltételek iránti kérelmének. A rugalmas munkafeltételekre irányuló kérelmek elbírálásakor a munkáltatók egyebek mellett figyelembe vehetik a kérelmezett rugalmas munkafeltételek időtartamát, valamint a feltételek biztosításához meglévő forrásait és operatív kapacitásukat. A rugalmas munkafeltételek szükségességét alátámasztó egyedi körülmények megváltozhatnak. A munkavállalóknak ezért nem csupán arra kell jogot biztosítani, hogy visszatérjenek az eredeti munkarendjükhöz egy adott, megállapodás szerinti időszak végén, hanem lehetővé kell tenni számukra azt is, hogy ezt bármikor kérelmezhessék, ha ez a mögöttes körülményekben bekövetkezett változás miatt szükségessé válik.
- (22) A szabadságra vonatkozó intézkedések célja a dolgozó szülők és ápolást-gondozást végzők támogatása egy adott időszak során, valamint a munkaerőpiaci kötődésük fenntartása és elősegítése. Ezért indokolt kifejezett rendelkezést hozni az ezen irányelv hatálya alá tartozó szabadságot igénybe vevő munkavállalók foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogainak védelmére vonatkozóan, különösen azon joguk vonatkozásában, hogy ugyanazon vagy hasonló álláshelyre térjenek vissza, és távolmaradásuk miatt ne kerüljenek hátrányos helyzetbe a foglalkoztatásuk feltételei tekintetében. A munkavállalóknak az ilyen szabadság végéig meg kell őrizniük a már megszerzett vagy megszerzés alatt álló jogaikat.

- (23) A szabadsághoz vagy a rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jogukkal élő munkavállalókat védeni kell az emiatt elszenvedett megkülönböztetés vagy kedvezőtlenebb bánásmód ellen.
- (24) Az ebben az irányelvben biztosított, szabadság igénybevételéhez vagy rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jogukkal élő munkavállalóknak védelmet kell élvezniük az elbocsátás, illetve az esetleges elbocsátásra irányuló bármilyen előkészület ellen, ha arra ilyen szabadság kérelmezése vagy igénybevétele, illetve az ilyen rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jog gyakorlása miatt kerül sor. Az „esetleges elbocsátásra irányuló előkészület” fogalmát az Európai Unió Bírósága ítélezési gyakorlatának, különösen pedig a C-460/06. sz. ügyben¹¹ hozott ítéletének fényében kell értelmezni. Amennyiben a munkavállalók úgy vélik, hogy az említett indokok miatt bocsátották el őket, lehetővé kell tenni számukra, hogy a munkáltatótól az elbocsátás megfelelően megalapozott indokainak közlését kérjék.
- (25) Abban az esetben, ha a munkavállalók bíróság vagy egyéb illetékes hatóság előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy az említett indokokból bocsátották el őket, a munkáltatót kell kötelezni annak bizonyítására, hogy az elbocsátásra nem apasági és/vagy szülői szabadság kérelmezése vagy igénybevétele miatt került sor. A fent említett típusú szabadságok tekintetében ezen irányelvben előírt jogvédelem tekintetbe veszi azok jellegét és célját, valamint azt, hogy a szabadságok e két típusa mekkora jelentőséggel bír a nemek közötti egyenlőségnek, ezen belül is az ápolási-gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlő megosztásának előmozdítása szempontjából, továbbá a szabadságok hosszát, valamint azt, hogy biztosított legyen a megfelelő mértékű díjazás vagy ellátás.

¹¹ C-460/06 sz. *Nadine Paquay kontra Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* ügy, EBHT 2007., I-08511. o.

- (26) Az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértésének vagy az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozóan már hatályban lévő rendelkezések megsértésének esetére a tagállamoknak hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat kell előírniuk. A szankciók között szerepelhetnek közigazgatási és pénzügyi szankciók, így például bírság kiszabása vagy kártérítés fizetése, és más típusú szankciók is. Az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elveinek hatékony érvényesítése érdekében megfelelő bírósági védelmet kell biztosítani a munkavállalók számára az ebben az irányelvben előírt jogokhoz kapcsolódó panaszból vagy eljárásból eredő kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos következmények ellen. Az áldozatokat elrettentheti joguk gyakorlásától a megtorlás veszélye, ezért meg kell védeni őket az ebben az irányelvben előírt jogok gyakorlása miatti esetleges kedvezőtlen bánásmódtól. Ez a védelem különösen fontos a munkavállalók képviselői tekintetében feladataik ellátása során.
- (27) Az ebben az irányelvben foglalt jogok védelmének további javítása érdekében az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti testületeknek hatáskörrel kell rendelkezniük az ezen irányelv hatálya alá tartozó, a megkülönböztetésmentesség biztosításával kapcsolatos feladatok elvégzésére.
- (28) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, megadva ezzel a tagállamoknak azt a lehetőséget, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. Annak engedélyezésével, hogy egy szülő a szülői szabadság nem átruházható részét átruházhassa a másik szülőre, az adott munkavállaló nem kerülne kedvezőbb helyzetbe. A meglévő jogi keretek között megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket vezet be. Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem indokolhatja az ezen a területen már létező uniós jogszabályokban meghatározott meglévő jogok korlátozását, és nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak az ezen irányelv hatálya alá tartozó területen nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére.
- (29) Ezen irányelv egyik intézkedése sem értelmezhető a 2010/18/EU irányelv, a 92/85/EGK irányelv és a 2006/54/EK irányelv – ideértve annak 19. cikkét – alapján korábban már meglévő jogok korlátozásaként. A hatályon kívül helyezett 2010/18/EU irányelvre való hivatkozásokat erre az irányelvre való hivatkozásként kell értelmezni.

- (30) Ez az irányelv nem írhat elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését. Ezért a tagállamok – elkerülendő, hogy a rendelkezések aránytalanul sújtsák a kis- és középvállalkozásokat – felkérést kapnak annak értékelésére, hogy az átültető jogi aktusuk milyen hatást gyakorolnak a kis- és középvállalkozásokra, különös figyelmet fordítva a mikrovállalkozásokra és a szükségtelen adminisztratív terhek elkerülésének szükségességére.
- (30a) A nemzeti jogszabályok és/vagy kollektív szerződések által biztosított bármely családi vonatkozású szabadságnak, különösen az anyasági szabadságnak, az apasági szabadságnak, a szülői szabadságnak és az ápolási-gondozási szabadságnak bele kell számítania az ezen irányelv, valamint a 92/85/EGK irányelv által egy vagy több szabadság tekintetében megállapított követelmények teljesítésébe, amennyiben az irányelvben megállapított minimumkövetelmények mind teljesítésre kerültek, és amennyiben a munkavállalóknak az ezen irányelvek által lefedett területen nyújtott védelem általános szintje nem csökkent. Ebben az esetben ezen irányelv végrehajtása során a tagállamoknak nem kell átnevezniük vagy megváltoztatniuk a nemzeti jogszabályok és/vagy kollektív szerződések által előírt olyan különböző családi vonatkozású szabadságokat, amelyeket az ezen irányelvnek való megfelelés céljából alkalmaznak.
- (31) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.
- (32) Mivel ezen irányelv célkitűzését, nevezetesen a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségére és az egyenlő munkahelyi bánásmódra vonatkozó elv érvényesítésének uniós szintű biztosítását a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és az uniós szinten jobban megvalósítható, az Unió az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében megállapított szubszidiaritás elvével összhangban intézkedéseket fogadhat el. Az említett cikkben foglalt arányossági elvnek megfelelően ez az irányelv nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Tárgy

Ez az irányelv olyan minimumkövetelményeket állapít meg, amelyek célja a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségének és az egyenlő munkahelyi bánásmódnak a biztosítása azáltal, hogy könnyebbé válik a dolgozó szülők és az ápolást-gondozást végzők munkájának és családi életének összehangolása.

E cél érdekében alanyi jogokat biztosít az alábbiakhoz kapcsolódóan:

- a) apasági szabadság, szülői szabadság és ápolási-gondozási szabadság; valamint
- b) rugalmas munkafeltételek a dolgozó szülők és ápolást-gondozást végzők számára.

2. cikk

Hatály

Ez az irányelv minden olyan férfi és női munkavállalóra alkalmazandó, aki az egyes tagállamokban a hatályos jog, kollektív szerződések vagy szokásos gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkezik.

3. cikk

Fogalom meghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) „apasági szabadság”: az apák számára gyermekük születése alkalmával **gondozási célból** biztosított szabadság;
- b) „szülői szabadság”: gyermek születése vagy örökbefogadása esetén a gyermek gondozása céljából a szülőknek biztosított szabadság;
- ba) „ápolási-gondozási szabadság”: a munkavállalóknak abból a célból biztosított, a tagállamok által meghatározott szabadság, hogy súlyos egészségügyi okból jelentős mértékű ápolásra-gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójuknak vagy a velük közös háztartásban élő egyéb ilyen személynek személyes ápolás-gondozást vagy támogatást nyújtsanak;

- c) „ápolást-gondozást végző”: olyan munkavállaló, aki személyes ápolást-gondozást vagy támogatást nyújt egy, a fenti ba) pontban említett személy részére;
- d) „hozzátartozó”: a munkavállaló fia, lánya, anyja, apja, házastársa vagy élettársa, amennyiben a nemzeti jogszabályok meghatároznak ilyen élettársi viszonyt;
- e)
- f) „rugalmas munkafeltételek”: a munkavállalók számára biztosított lehetőség arra, hogy átszervezzék munkarendjüket, többek között távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján.

4. cikk

Apasági szabadság

- (1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák az apák jogát tíz munkanapos szabadságra, amelyet a gyermekük születésének időpontja körül kell igénybe venniük. A tagállamok eldönthetik, hogy a szabadság egy részét igénybe lehet-e venni a gyermek születése előtt, vagy csak a gyermek születése után, valamint azt, hogy rugalmas formában is igénybe lehet-e azt venni.
- (2) Az (1) bekezdésben említett apasági szabadsághoz való jogot a nemzeti jogban meghatározott családi állapottól, illetve családi jogállástól függetlenül kell biztosítani.
- (3) Az (1) bekezdésben említett tíz munkanapot úgy kell értelmezni, mint ami teljes munkaidős munkarendre vonatkozik, az adott tagállamban érvényes meghatározás szerint. A munkavállaló apasági szabadságra való jogosultsága a munkaidővel arányosan számítható ki, az adott munkavállalónak a munkaszerződésben meghatározott egyéni munkarendjével összhangban.

5. cikk

Szülői szabadság

- (1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók alanyi jogon négy hónapos szülői szabadságot vehessenek igénybe, amelyet azelőtt kell kivenni, hogy gyermekük elér egy meghatározott életkort. Ezt az életkort a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek olyan módon kell meghatározniuk, amely biztosítja, hogy minden szülő ténylegesen egyenlően gyakorolhassa a szülői szabadság igénybevételéhez való jogát.
- (2) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a szülői szabadságból két hónap ne legyen átruházható.
- (3) A tagállamok meghatározzák, hogy a munkavállalóknak milyen értesítési határidő betartásával kell tájékoztatniuk a munkáltatót a szülői szabadsághoz való jog gyakorlásakor. Ennek során a tagállamok egyaránt figyelembe veszik a munkáltatók és a munkavállalók igényeit. A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók kérelmében szerepeljen a szabadság időszakának tervezett kezdete és vége.
- (4) A tagállamok a szülői szabadságra való jogosultságot a munkaviszonyban töltött időhöz és/vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszához köthetik, amely nem haladhatja meg az egy évet. Az 1999/70/EK tanácsi irányelv¹² szerinti, ugyanazzal a munkáltatóval kötött, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések esetén a szerződések összességét kell figyelembe venni a jogosultságot megnyitó időtartam kiszámításakor.
- (5) A tagállamok meghatározhatják azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén a munkáltató – a nemzeti jognak, a kollektív szerződéseknek és/vagy a szokásos gyakorlatnak megfelelő egyeztetést követően – észszerű időtartamra elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását azzal az indokkal, hogy az súlyosan megzavarná a létesítmény megfelelő működését. A munkáltatók kötelesek írásban megindokolni a szülői szabadság elhalasztását.

¹² A Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról (HL L 175., 1999.7.10., 43. o.).

- (6) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók jogosultak legyenek arra, hogy a szülői szabadságot rugalmas formában is kérelmezhessék. A tagállamok meghatározhatják a szülői szabadság ilyen módon történő igénybevételére vonatkozó részletes alkalmazási szabályokat. A munkáltatóknak meg kell vizsgálniuk az ilyen kérelmeket, és válaszolniuk kell azokra, egyaránt figyelembe véve a munkáltatók és a munkavállalók igényeit, továbbá írásban kell indokolniuk az ilyen kérelmek elutasítását.
- (7) A tagállamok megvizsgálják, hogy szükséges-e hozzáigazítani a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és részletszabályait az örökbefogadó szülők, a fogyatékkal élő szülők és a fogyatékkal élő vagy krónikus betegségben szenvedő gyermeket nevelő szülők igényeihez.

6. cikk

Ápolási-gondozási szabadság

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalók jogát arra, hogy a nemzeti jogszabályokban vagy gyakorlatban meghatározott ápolási-gondozási szabadságot vegyenek igénybe.

7. cikk

Munkából történő távolmaradás *vis maior* következtében

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalók jogát arra, hogy sürgős családi okból adódó *vis maior* alapján távol maradhassanak a munkából olyan betegség vagy baleset esetén, amely elengedhetetlenné teszi a munkavállaló azonnali jelenlétét. A tagállamok korlátozhatják a munkából *vis maior* miatt történő távolmaradás jogát bizonyos évenkénti vagy esetenkénti időtartamra, vagy mindkét tekintetben.

8. cikk

Díjazás vagy ellátás

- (1)** A tagállamok a nemzeti körülményeknek – például a nemzeti jognak, a kollektív szerződéseknek és/vagy a szokásos gyakorlatnak – megfelelően, a szociális partnerekre ruházott hatásköröket is figyelembe véve biztosítják, hogy a 4. cikkben és az 5. cikk (2) bekezdésében említett szabadsághoz való jogukat gyakorló munkavállalók az adott tagállam és/vagy a szociális partnerek által meghatározott díjazásban vagy ellátásban részesüljenek, figyelemmel arra is, hogy elő kell segíteni az apasági és/vagy a szülői szabadságnak az első keresők általi igénybevételét.
- (2)** **Az 5. cikk (2) bekezdésében említett szabadság esetében a díjazást vagy ellátást legalább másfél hónapos időtartamon keresztül kell fizetni.**

9. cikk

Rugalmas munkafeltételek

- (1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák a meghatározott életkor, de legalább nyolc év alatti gyermeket nevelő munkavállalók, valamint az ápolást-gondozást végzők jogát arra, hogy rugalmas munkafeltételeket kérjenek az ápolási-gondozási feladataik elvégzése céljából. Az ilyen rugalmas munkafeltételek időtartama észszerű korlátozások alá eshet. A tagállamok meghatározhatnak egy észszerű számot arra vonatkozóan, hogy egy munkavállaló egy adott időszakon belül hány alkalommal kérmezhet rugalmas munkafeltételeket, mely utóbbi nem lehet kevesebb, mint egy alkalom minden tizenkét hónapos időszakban.
- (2) A munkáltatóknak meg kell vizsgálniuk az (1) bekezdésben említett, rugalmas munkafeltételekre irányuló kérelmeket, és válaszolniuk kell azokra, egyaránt figyelembe véve a munkáltatók és a munkavállalók igényeit.
- (3) Amennyiben az (1) bekezdésben említett rugalmas munkafeltételek időtartama korlátozott, a megállapodás szerinti időtartam végén a munkavállalónak jogában áll visszatérni az eredeti munkarendhez. Amikor a körülményekben bekövetkezett változás azt indokolja, a munkavállalónak jogában áll a megállapodás szerinti időtartam lejárta előtt kérelmezni az eredeti munkarendhez való visszatérést. A munkáltatók kötelesek megvizsgálni az ilyen kérelmeket és válaszolni azokra, egyaránt figyelembe véve a munkáltatók és a munkavállalók igényeit.

- (4) A tagállamok a rugalmas munkafeltételek kérelmezésére való jogosultságot a munkaviszonyban töltött időhöz vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszához köthetik, mely idő nem haladhatja meg a hat hónapot. Az 1999/70/EK irányelv szerinti, ugyanazzal a munkáltatóval kötött, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések esetén a szerződések összességét kell figyelembe venni a jogosultságot megnyitó időtartam kiszámításakor.

10. cikk

A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok

- (1) A munkavállaló által a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadság megkezdésének napjáig megszerzett vagy akkor megszerzés alatt álló jogokat az ilyen szabadság végéig fenn kell tartani. Az ilyen szabadság végével ezek a jogok érvényesülnek, beleértve a nemzeti jogból, kollektív szerződésekből, illetve gyakorlatból származó bármely változást is.
- (2) A tagállamok biztosítják, hogy a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadság végén a munkavállalók jogosultak legyenek visszatérni korábbi munkahelyükre vagy azzal egyenértékű álláshelyre számukra nem kedvezőtlenebb feltételek mellett, és részesüljenek a munkakörülmények azon javulásából, amelyre jogosultak lettek volna, ha nem vettek volna szabadságot igénybe.
- (3) A tagállamok meghatározzák a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadság időszakára a munkaszerződés vagy munkaviszony státuszát, többek között a társadalombiztosításra való jogosultság tekintetében, miközben biztosítják, hogy a munkaviszony fennmaradjon az adott időszakban.

11. cikk

Megkülönböztetésmentesség

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megtiltsák a munkavállalókkal szembeni, azon alapuló kedvezőtlenebb bánásmódot, hogy a munkavállaló a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadságot kérelmezett vagy vett igénybe, illetve gyakorolta a 9. cikkben meghatározott jogokat.

Elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher

- (1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megtiltsák a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadság kérelmezése vagy igénybevétele, illetve a 9. cikkben említett rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jog gyakorlása miatt történő elbocsátást, illetve az ilyen elbocsátásra irányuló bármiféle előkészületet.
- (2) Amennyiben a munkavállalók úgy vélik, hogy a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadság kérelmezése vagy igénybevétele, illetve a 9. cikkben említett rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jog gyakorlása miatt bocsátották el őket, kérhetik a munkáltatót, hogy közölje az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait. A 4. és az 5. cikk szerinti esetben a munkáltatónak az említett indokokat írásban kell közölnie.
- (3) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy amennyiben olyan munkavállalók, akik a 4. vagy az 5. cikkben említett szabadságot kérelmeztek vagy vettek igénybe, bíróság vagy egyéb illetékes hatóság előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy ilyen elbocsátásra került sor, az alperes legyen köteles bizonyítani, hogy az elbocsátásra nem azon az alapon került sor, hogy az érintettek a 4. vagy az 5. cikkben említett szabadságot kérelmeztek vagy vettek igénybe.
- (4) A (3) bekezdés nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be.
- (5) A tagállamok a (3) bekezdést nem alkalmazzák azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy az illetékes hatóság feladata a bizonyítékok feltárása.
- (6) A (3) bekezdés nem vonatkozik a büntetőeljárásokra, kivéve akkor, ha a tagállamok másként rendelkeznek.

13. cikk

Szankciók

A tagállamok megállapítják az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése vagy az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozóan már hatályban lévő rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat. A tagállamok meghoznak minden szükséges intézkedést a szankciók végrehajtásának biztosítása érdekében. A szankcióknak hatékonyak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.

14. cikk

Védelem a kedvezőtlen bánásmód vagy a hátrányos következmények ellen

A tagállamok bevezetik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy megvédjék a munkavállalókat – ideértve a munkavállalók képviselőit ellátó munkavállalókat – minden olyan, a munkáltató által alkalmazott kedvezőtlen bánásmóddal vagy hátrányos következménnyel szemben, amely a vállalkozáson belül tett panaszról vagy bármely, az ebben az irányelvben biztosított jogok érvényre juttatása érdekében kezdeményezett jogi eljárásból fakad.

15. cikk

Az egyenlőséggel foglalkozó szervek

A munkaügyi felügyelőségek és a munkavállalók jogainak érvényesítésére hivatott más szervek – köztük a szociális partnerek – hatáskörének sérelme nélkül a tagállamok biztosítják, hogy a 2006/54/EK irányelv 20. cikke alapján a minden személlyel szembeni egyenlő, nemi megkülönböztetéstől mentes bánásmód előmozdítása, elemzése, ellenőrzése és támogatása érdekében kijelölt testület vagy testületek illetékesek legyenek a megkülönböztetésmentességgel kapcsolatban ezen irányelv hatálya alá tartozó kérdésekben is.

16. cikk

A védelem szintje

- (1) A tagállamok bevezethetnek, illetve fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, melyek előnyösebbek a munkavállalók számára az ezen irányelvben megállapított rendelkezéseknél.
- (2) Ezen irányelv végrehajtása nem indokolhatja a munkavállalóknak nyújtott védelem mértékének csökkentését az irányelv által szabályozott területeken, és nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a bekövetkezett változásokhoz olyan törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések bevezetésével alkalmazkodjanak, amelyek különböznek az irányelv elfogadásakor hatályban lévőtől, feltéve, hogy megfelelnek az ezen irányelvben meghatározott minimumkövetelményeknek.

17. cikk

Az információk terjesztése

A tagállamok biztosítják, hogy egész területükön az érintett személyeket minden megfelelő eszközzel tájékoztassák az ezen irányelv alapján elfogadott rendelkezésekről és a már hatályban lévő, az ezen irányelv 1. cikkében meghatározott tárgyhoz kapcsolódó releváns rendelkezésekről.

18. cikk

Jelentés és felülvizsgálat

- (1) A tagállamok legkésőbb ... [OJ: please insert the date equivalent to eight years from the entry into force of this Directive]-ig közlik a Bizottsággal az ezen irányelv alkalmazására vonatkozó összes releváns információt. Ezen információk alapján a Bizottság jelentést készít az Európai Parlament és a Tanács számára ezen irányelv alkalmazásáról.

- (2) A tagállamok által az (1) bekezdés értelmében szolgáltatott információk alapján a Bizottság – adott esetben jogalkotási javaslat kíséretében – jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, amelyben áttekinti az irányelv alkalmazását.

19. cikk

Hatályon kívül helyezés

A 2010/18/EK irányelv... [OJ: please insert the date equivalent to three years from the entry into force of this Directive]-án/-én hatályát veszti. A hatályon kívül helyezett irányelvre történő hivatkozásokat erre az irányelvre történő hivatkozásnak kell tekinteni, és a mellékletben foglalt megfelelési táblázattal összhangban kell értelmezni.

19a. cikk

Átmeneti rendelkezések

A 2010/18/EU irányelv hatályon kívül helyezése ellenére [OJ: please insert the date equivalent to three years from the entry into force of this Directive]-t megelőzően az említett irányelv értelmében a munkavállalók által egy vagy több alkalommal igénybe vett vagy átruházott szülői szabadság teljes időtartamát le lehet vonni a munkavállalókat ezen irányelv 5. cikke értelmében megillető szülői szabadságból.

20. cikk

Nemzeti jogba való átültetés

- (1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek [OJ: please insert the date equivalent to three years from the entry into force of this Directive]-ig megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

- (2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét is, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.
- (2a) Ezen irányelv alkalmazásának részletes szabályait és módszereit a nemzeti joggal, a kollektív szerződésekkel és/vagy a tagállami gyakorlattal összhangban kell meghatározni, tiszteletben tartva az irányelvben megállapított minimumkövetelményeket és célkitűzéseket.
- (2b) Annak érdekében, hogy megfeleljenek ezen irányelv 4., 5., 6. és 8. cikkének és a 92/85/EGK irányelvnek, a tagállamok figyelembe vehetik a családi okokkal kapcsolatos, tagállami szinten biztosított szabadságok – mindenekelőtt a szülési szabadság, az apasági szabadság, a szülői szabadság és az ápolási-gondozási szabadság – olyan időszakát, valamint az ezek esetén biztosított olyan díjazást és ellátást, amely meghaladja az ebben az irányelvben és a 92/85/EGK irányelvben előírt minimumkövetelményeket, feltéve, hogy teljesülnek az egyes szabadságokra vonatkozóan az említett irányelvekben meghatározott minimumkövetelmények és nem csökken a munkavállalóknak az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken biztosított védelem általános szintje.
- (3) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.

21. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

22. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben,

az Európai Parlament részéről

az elnök

a Tanács részéről

az elnök
