



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2018 m. birželio 25 d.
(OR. en)

10291/18

Tarpinstitucinė byla:
2017/0085 (COD)

EMPL 346
SOC 425
GENDER 23
SAN 199
CODEC 1112

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo: Tarybos generalinio sekretoriato

kam: Delegacijoms

Ankstesnio
dokumento Nr.: 10055/18

Komisijos dok. Nr.: 8633/17 + ADD 1 - ADD 3

Dalykas: Pasiūlymas dėl EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS
dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo
pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES
– Bendras požiūris

Delegacijoms pridedamas pirmiau nurodytos direktyvos tekstas; 2018 m. birželio 21 d. posėdyje dėl bendro požiūrio į šį tekstą susitarė EPSCO taryba. Paskiausio pirmininkaujancios valstybės narės pasiūlymo (dok. 10055/18 priedas) pakeitimai pažymėti **paryškinduoju pabrauktu šriftu**.

Projektas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

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

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SAJUNGOS TARYBA,

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

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę¹,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę²,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros,

¹ OL C , , p. .

² OL C , , p. .

kadangi:

- (1) pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 153 straipsnio 1 dalies i punktą Europos Sąjunga gali remti ir papildyti valstybių narių veiklą moterų ir vyrų lygybės, susijusios su galimybėmis darbo rinkoje ir požiūriu darbe, srityje;
- (2) vyrų ir moterų lygybė yra vienas iš Sąjungos pagrindinių principų. Pagal Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnį moterų ir vyrų lygybės skatinimas yra vienas iš Sąjungos tikslų. Be to, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje reikalaujama, kad moterų ir vyrų lygybė būtų užtikrinta visose srityse, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą;
- (3) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 33 straipsnyje, siekiant užtikrinti galimybę suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, nustatyta teisė į apsaugą nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su motinyste, taip pat teisė į mokamas motinystės atostogas ir į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus;
- (4) Sąjunga yra Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos šalis. Todėl, įsigaliojus šiai konvencijai, jos nuostatos yra neatsiejama Europos Sąjungos teisinės sistemos dalis ir Sąjungos teisės aktai turi būti kiek įmanoma aiškinami laikantis šios konvencijos nuostatų. Konvencijos 7 straipsnyje, *inter alia*, nustatyta, kad konvencijos šalys imasi visų būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad neįgalūs vaikai kaip ir kiti vaikai galėtų visapusiškai naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis;
- (5) profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika prie lyčių lygybės užtikrinimo turėtų būti prisidedama skatinant moteris dalyvauti darbo rinkoje, vyrus ir moteris lygiai dalytis priežiūros pareigomis, ir mažinant vyrų ir moterų pajamų ir darbo užmokesčio skirtumus. Tokia politika turėtų būti atsižvelgiama į demografinius pokyčius, įskaitant visuomenės senėjimo poveikį;

- (6) Sąjungos lygmeniu keliose lyčių lygybės ir darbo sąlygų sričių direktyvose, visų pirma Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB³, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2010/41/ES⁴, Tarybos direktyvoje 92/85/EEB⁵, Tarybos direktyvoje 97/81/EB⁶ ir Tarybos direktyvoje 2010/18/ES⁷, jau nagrinėjami tam tikri profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai svarbūs klausimai;
- (7) profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra daugeliui tėvų ir priežiūros pareigų turinčių darbuotojų tebėra didelis iššūkis, darantis neigiamą poveikį moterų užimtumui. Svarbus veiksnys, prisidedantis prie nepakankamo moterų dalyvavimo darbo rinkoje, yra tai, kad sunku suderinti profesines ir šeimos pareigas. Vaikų turinčios moterys dažnai mažiau laiko dirba mokamą darbą ir daugiau laiko praleidžia vykdydamos neapmokamas priežiūros pareigas. Nustatyta, kad sergančio ar priklausomo giminaičio turėjimas taip pat turi neigiamą poveikį moterų užimtumui – dėl to kai kurios moterys visiškai pasitraukia iš darbo rinkos;

³ 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006 7 26, p. 23).

⁴ 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB (OL L 180, 2010 7 15, p. 1).

⁵ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 348, 1992 11 28, p. 1).

⁶ 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė UNICE, CEEP ir ETUC. Priedas: „Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną“ (OL L 14, 1998 1 20, p. 9).

⁷ 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB (OL L 68, 2010 3 18, p. 13).

- (8) esama Sąjungos teisine sistema sukuriama nedaug paskatų vyrams prisiimti lygią su moterimis priežiūros pareigų dalį. Daugelyje valstybių narių nėra mokamų tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų, ir tai lemia, kad mažai tėvų naudojami tokiais atostogomis. Dėl vyrų ir moterų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politikos disbalanso dar labiau padidėja lyčių skirtumai darbo ir priežiūros srityse. Kita vertus, nustatyta, kad dėl tėvo naudojimosi profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros derinimo priemonėmis, tokiais kaip atostogos ar susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų, mažėja santykinis moterų atliekamo nemokamo darbo šeimoje kiekis ir joms lieka daugiau laiko dirbti mokamą darbą;
- (8a) įgyvendindamos šią direktyvą, valstybės narės turėtų atsižvelgti į tai, kad vienodas naudojimas atostogomis dėl šeiminių priežasčių taip pat priklauso nuo kitų tinkamų priemonių, pavyzdžiui, teikiamų prieinamų ir įperkamų vaiko priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugų, kurios yra itin svarbios, kad tėvams ir prižiūrintiesiems asmenims būtų sudarytos galimybės patekti į darbo rinką, pasilikti joje arba į ją sugrįžti. Pašalinus ekonomines paskatas nedirbti, antrieji šeimoje uždirbantys asmenys, dažniausiai moterys, taip pat gali būti paskatinti visapusiškai dalyvauti darbo rinkoje;
- (9) pagal SESV 154 straipsnį Komisija pradėjo dviejų etapų konsultacijas su socialiniais partneriais dėl problemų, susijusių su profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Socialiniai partneriai nesutarė pradėti derybas šiais klausimais, įskaitant vaiko priežiūros atostogų klausimą. Vis dėlto svarbu imtis veiksmų šioje srityje: modernizuoti ir pritaikyti esamą teisinę sistemą, atsižvelgiant į šių konsultacijų, taip pat viešų konsultacijų, surengtų siekiant nustatyti įvairių suinteresuotųjų subjektų ir piliečių nuomones, rezultatus;
- (10) tikslinga panaikinti ir pakeisti Direktyvą 2010/18/ES, kuria šiuo metu reglamentuojamos vaiko priežiūros atostogos, įgyvendinant socialinių partnerių sudarytą bendrąjį susitarimą. Ši direktyva visų pirma grindžiama Direktyvoje 2010/18/ES nustatytais taisyklėmis ir jos papildomos sustiprinant esamas teises ir nustatant naujų teisių;

- (11) šia direktyva nustatomi būtinausi reikalavimai, susiję su tėvystės, vaiko priežiūros ir prižiūrinčiojo asmens atostogomis ir su susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų taikymu tėvams ir priežiūros pareigų turintiems darbuotojams. Sudarant palankesnes sąlygas tėvams ir prižiūrintiesiems asmenims derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, šia direktyva turėtų būti prisidedama prie Sutartyje įtvirtintų vyrų ir moterų lygybės, susijusios su galimybėmis darbo rinkoje ir požiūriu darbe, tikslų įgyvendinimo ir aukšto užimtumo lygio Sąjungoje skatinimo;
- (12) ši direktyva turėtų būti taikoma visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį ar palaikantiems kitokius darbo santykius, įskaitant ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų, pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų ir asmenų, pasirašiusių darbo sutartį ar turinčių darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, darbo sutartis ar darbo santykius, kaip anksčiau buvo nustatyta panaikinamoje Direktyvoje 2010/18/ES. Valstybės narės turėtų apibrėžti darbo sutartis arba darbo santykius pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje nustatytus kriterijus, kuriais remiantis nustatomas darbuotojo statusas;
- (12a) santuokinę ir šeimines padėtis, taip pat, kas turi būti laikomas vienu iš tėvų, motina ir tėvu, nustato pačios valstybės narės;
- (13) siekiant skatinti moteris ir vyrus lygiau dalytis priežiūros pareigomis ir sudaryti galimybę anksti formuoti tėvo ir vaiko ryšius, turėtų būti nustatyta tėvo teisė į tėvystės atostogas. Šios atostogos turėtų būti paimamos apytikriai vaiko gimimo laikotarpiu **priežiūros tikslais** ir turėtų būti aiškiai susietos su šiuo įvykiu. Valstybės narės taip pat turi nustatyti, ar dalį šių atostogų taip pat galima paimti prieš vaiko gimimą, ar tik po jo, laikotarpį, per kurį jas galima paimti, taip pat, ar ir kokiomis sąlygomis atostogos gali būti imamos ne visą darbo laiką, laikotarpiais, kuriuos skiria darbo laikotarpiai, pavyzdžiui, savaitinių laikotarpiais, ar kitomis lanksčiomis formomis. Valstybės narės gali nurodyti, ar tėvystės atostogos yra išreikštos darbo dienomis, savaitėmis ar kitais laiko vienetais, atsižvelgiant į tai, kad dešimt darbo dienų atitinka dvi kalendorines savaites. Siekiant atsižvelgti į valstybių narių skirtumus, teisė į tėvystės atostogas turėtų nepriklausyti nuo santuokinės ar šeiminių padėties, kaip ji apibrėžiama nacionalinėje teisėje;

- (14) kadangi dauguma tėvų nesinaudoja teise į vaiko priežiūros atostogas arba didelę jiems priklausantių atostogų dalį perduoda motinoms, šia direktyva, siekiant paskatinti tėvą naudotis vaiko priežiūros atostogomis, išlaikoma kiekvieno iš tėvų teisė į ne trumpesnes kaip keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas, anksčiau nustatytas panaikinama Direktyva 2010/18/ES, tačiau taip pat nuo vieno iki dviejų mėnesių pailginamas vaiko priežiūros atostogų laikotarpis, kurio tėvai negali perduoti vienas kitam;
- (15) pagal šią direktyvą vaikų turintiems dirbantiems tėvams užtikrinamas minimalus keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogų laikotarpis. Valstybės narės turėtų turėti galimybę nustatyti įspėjimo laikotarpį, iki kurio darbuotojas privalo darbdaviui pranešti apie savo ketinimą pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis, ir nuspręsti, ar teisė į vaiko priežiūros atostogas gali būti suteikiama tik turint tam tikrą stažą. Atsižvelgiant į didėjančią sutarčių įvairovę, apskaičiuojant stažą turėtų būti atsižvelgiama į visų su tuo pačiu darbdaviu paeiliui sudarytų terminuotų sutarčių trukmę. Siekdamas suderinti darbuotojų ir darbdavių poreikius, valstybės narės taip pat turėtų turėti galimybę nuspręsti, ar apibrėžti, ar tam tikromis aplinkybėmis darbdaviui gali būti leidžiama atidėti vaiko priežiūros atostogų suteikimą. Tokiais atvejais darbdavys turėtų tokį atidėjimą pagrįsti.
- Atsižvelgiant į tai, kad kiekvienas iš tėvų visų pirma tėvas, bus labiau linkęs naudotis lanksčiąja šių atostogų forma, darbuotojai turėtų turėti galimybę prašyti suteikti vaiko priežiūros atostogas visą arba ne visą darbo laiką, laikotarpiais, kuriuos skiria darbo laikotarpiai, pavyzdžiui, savaitinių laikotarpiais, ar kitomis lanksčiomis formomis. Teisė spręsti, ar patenkinti tokį prašymą suteikti kitų lanksčių formų vaiko priežiūros atostogas (ne visą darbo laiką), turėtų būti palikta darbdaviui. Valstybės narės taip pat turėtų įvertinti, ar vaiko priežiūros atostogų suteikimo galimybės ir konkrečios sąlygos turėtų būti pritaikytos prie konkrečių itin nepalankioje padėtyje esančių tėvų poreikių;
- (15a) vaiko amžius, iki kurio gali būti imamos vaiko priežiūros atostogos, turėtų būti nustatomas taip, kad abiem tėvams būtų suteikta galimybė veiksmingai pasinaudoti jų visomis teisėmis į vaiko priežiūros atostogas pagal šią direktyvą;

- (16) siekiant sudaryti palankesnes sąlygas po vaiko priežiūros atostogų grįžti į darbą, darbuotojai ir darbdaviai turėtų būti skatinami palaikyti ryšį atostogų laikotarpiu, taip pat jie gali susitarti dėl tinkamų reintegracijos priemonių, dėl kurių sprendimą priimtų atitinkamos šalys, atsižvelgdamos į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir taikomą praktiką;
- (17) siekiant suteikti geresnes galimybes vyrams ir moterims, turintiems priežiūros pareigų, likti darbo rinkoje, darbuotojams turėtų būti suteikta teisė į prižiūrinčiojo asmens atostogas. Valstybės narės turėtų nustatyti šios teisės suteikimo sąlygas ir naudojimosi ja tvarką, įskaitant jos galiojimo trukmę ir atvejus, kuriais yra pripažįstamas priežiūros poreikis. Dėl visuomenės senėjimo priežiūros poreikis toliau didės, ir valstybės narės, rengdamos priežiūros politiką, be kita ko, susijusią su prižiūrinčiojo asmens atostogomis, turėtų į tai atsižvelgti;
- (18) be teisės į šioje direktyvoje numatytas prižiūrinčiojo asmens atostogas, visi darbuotojai turėtų išlaikyti panaikinta Direktyva 2010/18/ES anksčiau numatytą teisę valstybių narių nustatytais sąlygomis nebūti darbe dėl *force majeure* aplinkybių, susijusių su svarbiomis ir nenumatytais šeiminiemis priežastimis;
- (19) siekiant didinti paskatas vaikų turintiems darbuotojams, ypač vyrams, eiti šioje direktyvoje numatytos trukmės atostogų, turėtų būti numatyta teisė būnant atostogose gauti pakankamas išmokas.

Todėl valstybės narės turėtų nustatyti pakankamo dydžio mokėjimą ar išmoką už šia direktyva garantuojamą tėvystės atostogų minimalų laikotarpį ir **bent už 1,5 mėnesio iš** minimalaus neperduodamo vaiko priežiūros atostogų laikotarpio. Nustatydamos šio mokėjimo ar išmokos dydį, valstybės narės turėtų atsižvelgti į tai, kad dažnai dėl pasiimtų tėvystės atostogų ir vaiko priežiūros atostogų šeima netenka pajamų ir kad pagrindiniai šeimoje uždirbantys asmenys galės savo teise į vaiko priežiūros atostogas pasinaudoti tik tuo atveju, jei už jas pakankamai atlyginama;

- (19a) ši direktyva neturėtų daryti poveikio socialinės apsaugos sistemų koordinavimui pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (EB) Nr. 883/2004⁸, Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) Nr. 1231/2010⁹ ir Tarybos reglamentą (EB) Nr. 859/2003¹⁰. Kuri valstybė narė yra kompetentinga asmens socialinės apsaugos atžvilgiu, nustatoma taikant tuos reglamentus;
- (20) kaip anksčiau buvo numatyta panaikintoje Direktyvoje 2010/18/ES, valstybės narės turi nustatyti darbo sutarties ar darbo santykių statusą vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu. Remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika, taip darbuotojo ir jo darbdavio darbo santykiai išlaikomi atostogų laikotarpiu, todėl asmuo, esantis tokiose atostogose, tuo laikotarpiu pagal Sąjungos teisę išlieka darbuotoju. Todėl apibrėždamos darbo sutarties ar darbo santykių statusą direktyvoje numatytų atostogų laikotarpiu, be kita ko, tam, kad būtų galima nustatyti teises į socialinę apsaugą, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad darbo santykiai būtų išlaikyti;

⁸ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo (OL L 166, 2004 4 30, p. 1).

⁹ 2010 m. lapkričio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 1231/2010, kuriuo išplečiamas Reglamento (EB) Nr. 883/2004 ir Reglamento (EB) Nr. 987/2009 taikymas trečiųjų šalių piliečiams, kuriems tie reglamentai dar netaikomi tik dėl jų pilietybės (OL L 344, 2010 12 29, p. 1).

¹⁰ 2003 m. gegužės 14 d. Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 859/2003, išplečiantis Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 ir Reglamento (EEB) Nr. 574/72 nuostatų taikymą trečiųjų šalių piliečiams, kuriems jos dar netaikomos dėl jų pilietybės (OL L 124, 2003 5 20, p. 1).

- (21) siekiant paskatinti dirbančius tėvus ir prižiūrinčiuosius asmenis likti darbo rinkoje, šiems darbuotojams turėtų būti suteikta galimybė savo darbo grafiką suderinti su asmeniniais poreikiais ir prioritetais. Todėl dirbantys tėvai ir prižiūrintieji asmenys turėtų turėti galimybę prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, t. y. darbuotojams būtų suteikta galimybė priežiūros tikslais prašyti koreguoti jų darbo pobūdį, įskaitant susitarimus dėl nuotolinio darbo, lankstaus darbo grafiko ar darbo laiko sutrumpinimo. Kad būtų atsižvelgiama į darbuotojų ir darbdavių poreikius, valstybės narės turėtų turėti galimybę riboti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų trukmę, įskaitant susitarimus dėl darbo laiko sutrumpinimo ar dėl nuotolinio darbo. Nors nustatyta, kad galimybė dirbti ne visą darbo laiką kai kurioms moterims padėjo po gimdymo likti darbo rinkoje, ilgą laiką dirbant trumpesnę darbo dieną gali sumažėti socialinio draudimo įmokos, o dėl to asmuo gali gauti mažesnes pensijos išmokas arba apskritai jų negauti. Sprendimą, ar patenkinti darbuotojo prašymą dėl susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, turėtų priimti darbdavys. Svarstydami prašymus dėl susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų darbdaviai gali atsižvelgti, *inter alia*, į prašomų susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų trukmę, taip pat į turimus išteklius ir veiklos galimybes siūlyti tokius susitarimus. Konkrečios aplinkybės, kuriomis reikalingi susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų, gali keistis. Todėl darbuotojai turėtų ne tik turėti teisę grįžti prie pradinio darbo pobūdžio pasibaigus konkrečiam sutartam laikotarpiui, bet ir turėti galimybę to prašyti bet kuriuo metu, jeigu to reikia pasikeitus aplinkybėms;
- (22) atostogos skirtos dirbantiems tėvams ir prižiūrintiesiems asmenims remti nustatytu laikotarpiu, jomis siekiama užtikrinti ir skatinti jų tolesnį dalyvavimą darbo rinkoje. Todėl tikslinga aiškiai numatyti šioje direktyvoje nustatytų atostogų išėjusių darbuotojų darbo teisių apsaugą, visų pirma užtikrinti jų teisę grįžti į tas pačias arba lygiavertes pareigas, taip pat užtikrinti, kad jiems nebūtų sudarytos mažiau palankios darbo sąlygos dėl to, kad nedirbo. Darbuotojai turėtų išlaikyti atitinkamas jau įgytas arba įgyjamas teises iki tokių atostogų pabaigos;

- (23) darbuotojai, besinaudojantys savo teisėmis į atostogas arba teisėmis prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, turėtų būti apsaugoti nuo diskriminacijos ar nuo mažiau palankaus požiūrio į juos dėl šių priežasčių;
- (24) darbuotojai, besinaudojantys šioje direktyvoje numatytomis teisėmis į atostogas arba teisėmis prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, turėtų būti apsaugoti nuo atleidimo iš darbo arba bet kokio pasirengimo galimam atleidimui iš darbo dėl to, kad pateikė prašymą suteikti atostogas ar išėjo tokių atostogų arba pasinaudojo teise prašyti tokių susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų. Sąvoka „pasirengimas galimam atleidimui iš darbo“ turėtų būti aiškinama atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką, visų pirma jo sprendimą byloje C-460/06¹¹. Jeigu darbuotojas mano, kad buvo atleistas iš darbo dėl minėtų priežasčių, jis turėtų turėti galimybę paprašyti darbdavio tinkamai pagrįsti tokį atleidimą;
- (25) jeigu darbuotojui kreipusis į teismą arba kitą kompetentingą instituciją nustatomi faktai, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jis buvo atleistas iš darbo dėl minėtų priežasčių, prievolė įrodyti, jog darbuotojas buvo atleistas ne dėl to, kad pateikė prašymą suteikti arba išėjo tėvystės ir (arba) vaiko priežiūros atostogų, turėtų tekti darbdaviui. Šioje direktyvoje numatyta teisine apsauga dėl pirmiau nurodytų atostogų rūšių atsižvelgiama į jų pobūdį ir tikslą ir į ypatingą šių dviejų atostogų rūšių svarbą lyčių lygybės skatinimui, visų pirma vyrų ir moterų lygiam dalijimuisi priežiūros pareigomis, taip pat į šių atostogų trukmę ir į tai, kad yra numatytas atitinkamas mokėjimas ar išmoka;

¹¹ Sprendimas byloje C-460/06 *Nadine Paquay prieš Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* [2007] Rink. p. I-08511.

- (26) už nacionalinės teisės nuostatų, priimtų remiantis šia direktyva, arba kitų jau galiojančių nuostatų, susijusių su teisėmis, kurioms taikoma ši direktyva, pažeidimus valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas. Sankcijos gali apimti administracines ir finansines sankcijas, pavyzdžiui, baudas arba kompensacijos išmokėjimą, taip pat kitas sankcijų rūšis. Vienodo požiūrio ir lygių galimybių principams veiksmingai įgyvendinti reikalinga tinkama darbuotojų teisminė apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių, kuriuos galima patirti pateikus skundą ar iškelus bylą dėl šioje direktyvoje nustatytų teisių užtikrinimo. Nukentėję asmenys gali vengti naudotis savo teisėmis bijodami galimo keršto, todėl tais atvejais, kai jie pasinaudoja šioje direktyvoje nustatytais teisėmis, būtina juos apsaugoti nuo priešiško požiūrio. Tokia apsauga ypač svarbi savo funkcijas vykdančioms darbuotojų atstovams;
- (27) kad būtų užtikrinama dar aukštesnio lygio šioje direktyvoje numatytų teisių apsauga, nacionalinės lygybę užtikrinančios institucijos turėtų būti kompetentingos vykdyti su nediskriminavimu susijusias užduotis, kurioms taikoma ši direktyva;
- (28) šia direktyva nustatomi būtiniausi reikalavimai, taip suteikiant valstybėms narėms galimybę nustatyti arba toliau taikyti palankesnes nuostatas. Leidimas vienam iš tėvų perduoti kitam savo neperduodamą teisės į vaiko priežiūros atostogas dalį nebūtų palankesnė nuostata to individualaus darbuotojo atžvilgiu. Pagal galiojančią teisinę sistemą įgytos teisės turėtų būti išlaikytos, nebent šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos. Įgyvendinant šią direktyvą, negalima mažinti esamų teisių, nustatytų galiojančiuose šios srities Sąjungos teisės aktuose, tai taip pat nėra teisėtas pagrindas mažinti bendrą apsaugos, suteikiamos darbuotojams šios direktyvos taikymo srityje, lygį;
- (29) visų pirma jokių būdu negali būti aiškinama, kad šia direktyva mažinamos ankstesnės Direktyva 2010/18/ES, Direktyva 92/85/EEB ir Direktyva 2006/54/EB, įskaitant jos 19 straipsnį, nustatytos teisės. Visos nuorodos į panaikintą Direktyvą 2010/18/EB turėtų būti laikomos nuorodomis į šią direktyvą;

- (30) šia direktyva turėtų būti vengiama nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, kuriais gali būti varžomas mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimas ir plėtojimas. Todėl valstybės narės raginamos įvertinti savo perkėlimo į nacionalinę teisę akto poveikį MVI, kad užtikrintų, jog MVI nebūtų nedaromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms įmonėms bei poreikiui išvengti bereikalingos administracinės naštos;
- (30a) į bet kokį nacionalinėje teisėje ir (arba) kolektyvinėse sutartyse numatytą atleidimą nuo darbo dėl šeiminių priežasčių, visų pirma motinystės atostogas, tėvystės atostogas, vaiko priežiūros atostogas ir prižiūrinčiojo asmens atostogas, turėtų būti atsižvelgiama vertinant, ar vykdomi šioje direktyvoje ir Direktyvoje 92/85/EEB numatyti vienos rūšies ar kelių rūšių atostogų reikalavimai su sąlyga, kad tenkinami visi ten nustatyti būtiniausi reikalavimai ir kad nesumažintas bendras darbuotojams suteikiamos apsaugos lygis srityse, kurioms taikomos šios direktyvos. Šiuo atveju valstybės narės įgyvendindamos šią direktyvą neturi pervadinti ar pakeisti įvairių rūšių atostogų dėl šeiminių priežasčių, kurios yra numatytos pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) kolektyvinėse sutartyse ir kurios naudojamos siekiant laikytis šios direktyvos;
- (31) valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai;
- (32) kadangi šios direktyvos tikslų, t. y. užtikrinti, kad visoje Sąjungoje būtų įgyvendintas vyrų ir moterų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe principas, valstybės narės negali deramai pasiekti ir kadangi tų tikslų būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamasi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto proporcingumo principo Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

1 straipsnis

Dalykas

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

Šiuo tikslu joje nustatomos individualios teisės, susijusios su:

- a) tėvystės atostogomis, vaiko priežiūros atostogomis ir prižiūrinčiojo asmens atostogomis; ir
- b) dirbančių tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų.

2 straipsnis

Taikymo sritis

Ši direktyva taikoma visiems darbuotojams, vyrams ir moterims, dirbantiems pagal darbo sutartis ar palaikantiems kitokius darbo santykius, apibrėžtus pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis arba taikomą praktiką.

3 straipsnis

Terminų apibrėžtys

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

- a) tėvystės atostogos – galimybė gimus vaikui atleisti tėvą nuo darbo **priežiūros tikslais**;
- b) vaiko priežiūros atostogos – galimybė atleisti tėvus nuo darbo gimus vaikui arba jį įsivaikinus, skirta vaikui prižiūrėti;
- ba) prižiūrinčiojo asmens atostogos – galimybė atleisti nuo darbo darbuotoją, kad jis asmeniškai prižiūrėtų giminaitį arba asmenį, gyvenantį tame pačiame namų ūkyje, kuriam dėl rimtos medicininės priežasties reikia nemažos priežiūros ar pagalbos, kaip numatyta valstybių narių;

- c) prižiūrintysis asmuo – darbuotojas, asmeniškai prižiūrintis arba padedantis prižiūrėti ba punkte nurodytus asmenis;
- d) giminaitis – darbuotojo sūnus, dukra, motina, tėvas, sutuoktinis arba civilinis partneris, kai tokia partnerystė numatyta nacionalinėje teisėje;
- e)
- f) susitarimas dėl lanksčių darbo sąlygų – galimybė darbuotojams koreguoti darbo pobūdį, įskaitant susitarimus dėl nuotolinio darbo, lankstaus darbo grafiko ar darbo laiko sutrumpinimo.

4 straipsnis

Tėvystės atostogos

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad tėvas turėtų teisę į dešimties darbo dienų tėvystės atostogas, kurios turi būti paimamos apytikriai vaiko gimimo laikotarpiu. Valstybės narės gali nustatyti, ar dalį šių atostogų dalį taip pat galima paimti prieš vaiko gimimą, ar tik po jo, taip pat ar jas galima paimti lanksčia forma.
2. 1 dalyje nurodyta teisė į tėvystės atostogas suteikiama neatsižvelgiant į santuokinę ar šeiminių padėtį, kaip ji apibrėžiama nacionalinėje teisėje.
3. 1 dalyje nurodytas dešimt darbo dienų laikotarpis suprantamas kaip reiškiantis darbo visą darbo dieną režimą, kaip apibrėžta atitinkamoje valstybėje narėje. Darbuotojo teisė į tėvystės atostogas gali būti apskaičiuojama proporcingai darbo laikui, atsižvelgiant į darbo sutartyje nurodytą individualų darbuotojo darbo režimą.

Vaiko priežiūros atostogos

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai turėtų individualią teisę į keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas iki vaikas sulauks nustatyto amžiaus. Tą amžių nustato valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai tam, kad būtų užtikrinta jog kiekvienas iš tėvų galėtų veiksmingai lygiomis teisėmis pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas.
2. Valstybės narės užtikrina, kad du vaiko priežiūros atostogų mėnesiai negalėtų būti perduoti.
3. Valstybės narės nustato įspėjimo laikotarpį, iki kurio darbuotojai privalo darbdaviui pranešti apie savo ketinimą pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas. Tai darydamos valstybės narės atsižvelgia ir į darbdavių, ir į darbuotojų poreikius. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojo prašyme būtų nurodyta numatoma atostogų laikotarpio pradžia ir pabaiga.
4. Valstybės narės gali nustatyti, kad teisė į vaiko priežiūros atostogas būtų suteikiama tik turint tam tikrą darbo ir (arba) tarnybos stažą, kuris negali būti ilgesnis nei vieni metai. Jeigu su tuo pačiu darbdaviu viena po kitos sudaromos terminuotos darbo sutartys, kaip apibrėžta Tarybos direktyvoje 1999/70/EB¹², apskaičiuojant darbo stažą atsižvelgiama į bendrą tokių sutarčių trukmę.
5. Valstybės narės gali apibrėžti aplinkybes, kuriomis darbdavys, po konsultacijų pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką, gali pagrįstam laikotarpiui atidėti vaiko priežiūros atostogų suteikimą remdamasis tuo, kad tai labai sutrikdytų sklandžią įstaigos veiklą. Darbdaviai bet kokį vaiko priežiūros atostogų atidėjimą pagrindžia raštu.

¹² 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999 7 10, p. 43).

6. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai turėtų teisę prašyti suteikti vaiko priežiūros atostogas ir lanksčiomis formomis. Valstybės narės gali nurodyti tokių vaiko priežiūros atostogų formų taikymo sąlygas. Darbdaviai svarsto tokius prašymus ir į juos atsako atsižvelgdami tiek į savo, tiek į darbuotojų poreikius, o bet kokį atsisakymą patenkinti tokį prašymą jie pagrindžia raštu.
7. Valstybės narės įvertina būtinybę galimybes naudotis vaiko priežiūros atostogomis ir konkrečias tokių atostogų suteikimo sąlygas pritaikyti prie įtėvių, neįgalių tėvų ir tėvų, turinčių neįgalių ar lėtine liga sergančių vaikų, poreikių.

6 straipsnis

Prižiūrinčiojo asmens atostogos

Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į prižiūrinčiojo asmens atostogas, kurios turi būti apibrėžtos nacionalinėje teisėje arba praktikoje.

7 straipsnis

Atleidimas nuo darbo dėl *force majeure* priežasčių

Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai turėtų teisę būti atleisti nuo darbo dėl *force majeure* aplinkybių, susijusių su svarbiomis šeiminiėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojui būtina betarpiškai ten būti. Valstybės narės gali apriboti teisę būti atleistam nuo darbo dėl *force majeure* priežasčių nustatydamos galimybę ją pasinaudoti tam tikrą laiką kartą per metus arba tam tikrą laiką kiekvienu konkrečiu atveju (arba abi šias galimybes).

8 straipsnis

Mokėjimas arba išmoka

1. Remdamosi nacionalinėmis aplinkybėmis, pvz., nacionalinės teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) praktika, ir atsižvelgdamos į socialiniams partneriams suteiktus įgaliojimus, valstybės narės užtikrina, kad darbuotojai, besinaudojantys teisėmis į 4 straipsnyje ir 5 straipsnio 2 dalyje nurodytas atostogas, gautų mokėjimą arba išmoką, kuri turi nustatyti valstybė narė ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgiant į būtinybę sudaryti palankesnes sąlygas pasiimti tėvystės ir (arba) vaiko priežiūros atostogas pagrindiniams šeimoje uždirbantiems asmenims.
2. **5 straipsnio 2 dalyje nurodytų atostogų atveju mokėjimas arba išmoka mokami bent už 1,5 mėnesio laikotarpį.**

9 straipsnis

Susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai, turintys vaikų iki tam tikro amžiaus, kuris yra bent ne mažesnis nei aštuoneri metai, ir prižiūrintieji asmenys turėtų teisę priežiūros tikslais prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų. Tokių susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų trukmė gali būti pagrįstai ribojama. Prašymų dėl lanksčių darbo sąlygų, kuriuos darbuotojas gali pateikti per tam tikrą laikotarpį, skaičių valstybės narės gali apriboti iki pagrįsto dydžio, kuris negali būti mažesnis nei vienas kartas kas dvylika mėnesių.
2. Darbdaviai svarsto prašymus dėl 1 dalyje nurodytų susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų ir į juos atsako, atsižvelgdami į savo ir darbuotojų poreikius.
3. Jeigu 1 dalyje nurodytų susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų trukmė yra ribota, pasibaigus sutartam laikotarpiui darbuotojas turi teisę grįžti į pradines darbo sąlygas. Darbuotojas turi teisę bet kuriuo metu prašyti, kad jam būtų leista grįžti į pradines darbo sąlygas dar nesibaigus sutartam laikotarpiui, jeigu toks prašymas yra pagrįstas atsižvelgiant į pasikeitusias aplinkybes. Darbdaviai privalo svarstyti tokius prašymus ir į juos atsakyti, atsižvelgdami į savo ir darbuotojų poreikius.

4. Valstybės narės gali nustatyti, kad teisė prašyti lanksčių darbo sąlygų būtų suteikiama tik turint tam tikrą darbo arba tarnybos stažą, kuris negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai. Jeigu su tuo pačiu darbdaviu viena po kitos sudaromos terminuotos darbo sutartys, kaip apibrėžta Direktyvoje 1999/70/EB, apskaičiuojant darbo stažą atsižvelgiama į bendrą tokių sutarčių trukmę.

10 straipsnis

Darbo teisės

1. 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytų atostogų pradžios dieną darbuotojų įgytos arba įgyjamos teisės išlaikomos iki tokių atostogų pabaigos. Pasibaigus tokioms atostogoms, šios teisės, įskaitant visus pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir taikomą praktiką padarytus pakeitimus, yra taikomos.
2. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojai turėtų teisę pasibaigus 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytoms atostogoms grįžti į savo darbą arba lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios nėra jiems mažiau palankios, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jie būtų turėję teisę, jeigu nebūtų ėmę atostogų.
3. Valstybės narės apibrėžia darbo sutarties ar darbo santykių statusą 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytų atostogų laikotarpiu, be kita ko, tam, kad būtų galima nustatyti teises į socialinę apsaugą, ir kartu užtikrina, kad darbo santykiai tuo laikotarpiu būtų išlaikyti.

11 straipsnis

Nediskriminavimas

Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždraustas mažiau palankus požiūris į darbuotojus dėl to, kad jie pateikė prašymą suteikti atostogas, kaip nurodyta 4, 5 ar 6 straipsnyje, ar išėjo tokių atostogų, arba pasinaudojo teisėmis, kaip numatyta 9 straipsnyje.

Apsauga nuo atleidimo iš darbo ir prievolė įrodyti

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždrausta darbuotojus atleisti arba rengtis juos atleisti iš darbo dėl to, kad jie pateikė prašymą suteikti 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytas atostogas ar išėjo tokių atostogų, arba pasinaudojo 9 straipsnyje nurodyta teise prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų.
2. Darbuotojai, manantys, kad buvo atleisti iš darbo dėl to, kad pateikė prašymą suteikti 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytas atostogas ar išėjo tokių atostogų, arba pasinaudojo 9 straipsnyje nurodyta teise prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, gali prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti tokį atleidimą. 4 ir 5 straipsnių atvejais darbdavys tokį pagrindimą pateikia raštu.
3. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad tais atvejais, kai darbuotojai, paprašę arba išėję 4 ir 5 straipsniuose nurodytų atostogų, nagrinėjimo teisme arba kitoje kompetentingoje institucijoje metu įrodė faktus, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jie iš tiesų buvo dėl to atleisti iš darbo, įrodyti, jog darbuotojas buvo atleistas dėl kitų priežasčių, o ne dėl to, kad paprašė arba išėjo 4 ir 5 straipsniuose nurodytų atostogų, privalo atsakovas.
4. 3 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodinėjimo taisykles.
5. Valstybėms narėms nebūtina 3 dalies taikyti procesiniams veiksams, kai bylos faktines aplinkybes turi iširti teismas ar kompetentinga institucija.
6. 3 dalis netaikoma baudžiamajam procesui, nebent valstybės narės nustato kitaip.

13 straipsnis

Sankcijos

Valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų taikymo už nacionalinės teisės nuostatų, priimtų remiantis šia direktyva, arba kitų jau galiojančių nuostatų, susijusių su teisėmis, kurioms taikoma ši direktyva, pažeidimus. Valstybės narės imasi visų būtinų priemonių tų sankcijų taikymui užtikrinti. Sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

14 straipsnis

Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių

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

15 straipsnis

Lygybės įstaigos

Nedarant poveikio darbo inspekcijų ar kitų įstaigų, įskaitant socialinius partnerius, užtikrinančių, kad būtų įgyvendinamos darbuotojų teisės, kompetencijai, valstybės narės užtikrina, kad vienodam požiūriui į visus asmenis, nediskriminuojant dėl lyties, skatinti, tirti, prižiūrėti ir remti pagal Direktyvos 2006/54/EB 20 straipsnį paskirta įstaiga ar įstaigos būtų kompetentinga (-os) sprendžiant nediskriminavimo klausimus, kurie patenka į šios direktyvos taikymo sritį.

16 straipsnis

Apsaugos lygis

1. Valstybės narės gali priimti arba toliau taikyti nuostatas, kurios darbuotojams yra palankesnės nei nustatytosios šioje direktyvoje.
2. Šios direktyvos įgyvendinimas nėra pakankamas pagrindas sumažinti darbuotojų apsaugos lygį tose srityse, kurioms ji taikoma, nedarant poveikio valstybių narių teisei reaguoti į padėties pasikeitimus ir priimti įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie skiriasi nuo teisės aktų, galiojusių šios direktyvos priėmimo metu, jeigu laikomasi šioje direktyvoje nustatytų būtinausių reikalavimų.

17 straipsnis

Informacijos sklaida

Valstybės narės užtikrina, kad visoje jų teritorijoje suinteresuotiems asmenims visomis tinkamomis priemonėmis būtų pranešta apie nuostatas, priimtas pagal šią direktyvą, ir jau galiojančias nuostatas, susijusias su šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytu dalyku.

18 straipsnis

Ataskaitų teikimas ir peržiūra

1. Ne vėliau kaip ... [*OL: prašom įrašyti datą – aštuoneri metai nuo šios direktyvos įsigaliojimo*] valstybės narės Komisijai pateikia visą reikalingą informaciją apie šios direktyvos taikymą. Remdamasi šia informacija, Komisija parengia Europos Parlamentui ir Tarybai skirtą šios direktyvos taikymo ataskaitą.

2. Remdamasi pagal 1 dalį valstybių narių pateikta informacija, Komisija Europos Parlamentui ir Tarybai pateikia ataskaitą, kurioje apžvelgiamas šios direktyvos taikymas, ir prireikus kartu pateikia pasiūlymą dėl teisėkūros procedūra priimamo akto.

19 straipsnis

Panaikinimas

Direktyva 2010/18/ES panaikinama nuo [OL: prašom įrašyti datą – treji metai nuo šios direktyvos įsigaliojimo dienos]. Nuorodos į panaikintą direktyvą laikomos nuorodomis į šią direktyvą ir skaitomos pagal priede pateiktą atitikties lentelę.

19a straipsnis

Pereinamasis laikotarpis

Nepaisant Direktyvos 2010/18/ES panaikinimo, bet koks darbuotojo paimtų arba pagal tą direktyvą anksčiau nei ... [OL: prašom įrašyti datą – treji metai nuo šios direktyvos įsigaliojimo dienos] to darbuotojo perduotų vaiko priežiūros atostogų laikotarpis ar atskiri sumuojami laikotarpiai gali būti atskaičiuoti iš darbuotojo vaiko priežiūros atostogų laikotarpio pagal šios direktyvos 5 straipsnį.

20 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę

1. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip nuo ... [OL: prašom įrašyti datą – treji metai nuo šios direktyvos įsigaliojimo dienos]. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Tokios nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

2. Valstybės narės taip pat pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.
- 2a. Išsamios šios direktyvos taikymo taisyklės ir tvarka nustatomos pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) nacionalinę praktiką, su sąlyga, kad laikomasi šios direktyvos minimalių reikalavimų ir tikslų.
- 2b. Šios direktyvos 4, 5, 6 ir 8 straipsnių ir Direktyvos 92/85/EEB laikymosi tikslais valstybės narės gali atsižvelgti į visus nacionaliniu lygmeniu nustatytus su šeima susijusius atleidimo nuo darbo laikotarpius – visų pirma motinystės atostogas, tėvystės atostogas, vaiko priežiūros atostogas ir prižiūrintojo asmens atostogas – ir mokėjimus ar išmokas už juos, viršijančius šia direktyva ir Direktyva 92/85/EEB nustatytus būtiniausius standartus, su sąlyga, kad laikomasi šiose direktyvose išdėstytų minimalių reikalavimų dėl atitinkamų atostogų ir nesumažinamas bendras darbuotojams užtikrinamas apsaugos lygis srityse, kurioms taikomos šios direktyvos.
3. Valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai;

21 straipsnis

Įsigaliojimas

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

22 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

Europos Parlamento vardu

Pirmininkas

Tarybos vardu

Pirmininkas
