



Briselē, 2018. gada 25. jūnijā  
(OR. en)

10291/18

---

---

**Starpiestāžu lieta:  
2017/0085 (COD)**

---

---

**EMPL 346  
SOC 425  
GENDER 23  
SAN 199  
CODEC 1112**

### **DARBA REZULTĀTI**

---

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsēkretariāts
Saņēmējs:	delegācijas
lepr. dok. Nr.:	10055/18
K-jas dok. Nr.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Temats:	Priekšlikums – EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES – vispārēja pieeja

---

Pielikumā ir pievienots minētās direktīvas teksts, par kuru Padome (*EPSCO*) panāca vispārēju pieeju 2018. gada 21. jūnija sanāksmē. Izmaiņas salīdzinājumā ar jaunāko prezidentvalsts priekšlikumu (dok. 10055/18 pielikums) ir iezīmētas **pasvītrotā treknrakstā**.

Projekts

**EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA**

**par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes  
Direktīvu 2010/18/ES**

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

Ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 1. punkta

i) apakšpunktu un 2. punkta b) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu <sup>1</sup>,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu <sup>2</sup>,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

---

<sup>1</sup> OV C , , lpp.

<sup>2</sup> OV C , , lpp.

tā kā:

- (1) Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 1. punkta i) apakšpunkts Eiropas Savienībai dod iespēju atbalstīt un papildināt dalībvalstu darbību, kas vērsta uz vīriešu un sieviešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā.
- (2) Vīriešu un sieviešu līdztiesība ir viens no Savienības pamatprincipiem. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 3. pantu vīriešu un sieviešu līdztiesības veicināšana ir viens no Savienības mērķiem. Līdzīgi Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pants prasa sieviešu un vīriešu līdztiesību nodrošināt visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā.
- (3) Lai būtu iespējams apvienot ģimenes dzīvi un darbu, Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 33. pants nosaka, ka ikvienam ir tiesības uz aizsardzību pret atlaišanu no darba ar maternitāti saistītu iemeslu dēļ, kā arī tiesības uz apmaksātu maternitātes atvaļinājumu un uz vecāku atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai tā adoptēšanas.
- (4) Savienība ir viena no pusēm Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām. Tātad minētās konvencijas normas kopš tās stāšanās spēkā ir Eiropas Savienības tiesiskās kārtības daļa un Savienības tiesību akti pēc iespējas jāinterpretē ar konvenciju saskanīgā veidā. Konvencijas 7. pants *inter alia* paredz, ka pusēm jāveic visi pasākumi, kas nepieciešami, lai bērni ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem bērniem varētu pilnīgi izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības.
- (5) Dzimumu līdztiesības sasniegšana būtu jāsekmē arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitikām, veicinot sieviešu līdzdalību darba tirgū, vienlīdzīgi sadalot aprūpes pienākumus starp vīriešiem un sievietēm un izlīdzinot izpeļņas un atalgojuma atšķirību pa dzimumiem. Šādās rīcībpolitikās būtu jāņem vērā demogrāfiskas pārmaiņas, arī iedzīvotāju novecošanas sekas.

- (6) Dažiem darba un privātās dzīves līdzsvarošanā nozīmīgiem jautājumiem Savienības līmenī jau pievēršas vairākas direktīvas, kas attiecas uz dzimumu līdztiesību un darba nosacījumiem, jo īpaši Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK <sup>3</sup>, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES <sup>4</sup>, Padomes Direktīva 92/85/EEK <sup>5</sup>, Padomes Direktīva 97/81/EK <sup>6</sup> un Padomes Direktīva 2010/18/ES <sup>7</sup>.
- (7) Tomēr daudziem vecākiem un darba ņēmējiem ar aprūpes pienākumiem darba un privātās dzīves līdzsvars joprojām ir liela problēma, kas negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātību. Viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kas rada sieviešu nepietiekamo pārstāvību darba tirgū, ir ar darba un privātās dzīves pienākumu līdzsvarošanu saistītās grūtības. Pastāv tendence, ka pēc bērnu piedzimšanas sievietes mazāk stundu pavada algotā darbā, bet vairāk — neapmaksātu aprūpes pienākumu veikšanā. Pierādīts, ka sieviešu nodarbinātību nelabvēlīgi ietekmē arī piederīgā slimība vai atkarīgums, liekot dažām sievietēm pavisam atstāt darba tirgu.

---

<sup>3</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.).

<sup>4</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES (2010. gada 7. jūlijs) par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK (OV L 180, 15.7.2010., 1. lpp.).

<sup>5</sup> Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.).

<sup>6</sup> Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamat nolīgumu par nepilna darba laika darbu – Pielikums: Pamat nolīgums par nepilna darba laika darbu (OV L 14, 20.1.1998., 9. lpp.).

<sup>7</sup> Padomes Direktīva 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamat nolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (OV L 68, 18.3.2010., 13. lpp.).

- (8) Spēkā esošais Savienības tiesiskais regulējums vīriešus tikai ierobežoti stimulē uzņemties vienlīdzīgu daļu no aprūpes pienākumiem. Daudzās dalībvalstīs paternitātes atvaļinājums un vecāku atvaļinājums nav apmaksāti, tāpēc šādus atvaļinājumus izmanto tikai nedaudzi tēvi. Atšķirības pa dzimumiem darba un aprūpes griezumā pastiprina arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitiku nelīdzsvarotība starp sievietēm un vīriešiem. Un, otrādi, ir pierādīts, ka, tēviem izmantojot tādus darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumus kā, piemēram, atvaļinājums vai elastīgs darba režīms, sievietēm samazinās neapmaksātā ģimenei veltītā darba relatīvais daudzums un vairāk laika paliek apmaksātam darbam.
- (8.a) Īstenojot šo direktīvu, dalībvalstīm būtu jāņem vērā tas, ka vienlīdzīgs ar ģimeni saistītu atvaļinājumu apjoms ir atkarīgs arī no citiem piemērotiem pasākumiem, piemēram, no pieejamiem un cenas ziņā pieņemamiem bērnu aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem, kuri ir būtiski, lai vecāki un aprūpētāji varētu nonākt, palikt vai atgriezties darba tirgū. Arī ekonomiski demotivējošu faktoru novēršana var iedrošināt otrs pelnītājus, galvenokārt sievietes, pilnībā piedalīties darba tirgū.
- (9) Saskaņā ar LESD 154. pantu Komisija ir sākusi divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem par problēmām, kas saistītas ar darba un privātās dzīves līdzsvaru. Sākt sarunas par šiem jautājumiem, arī attiecībā uz vecāku atvaļinājumu, sociālie partneri nevienojās. Tomēr šajā jomā svarīgi ir rīkoties, spēkā esošo tiesisko regulējumu modernizējot un pielāgojot, un šajā darbā ņemot vērā rezultātus, ko devušas minētās apspriešanās, kā arī dažādu ieinteresēto personu un pilsoņu viedokļu noskaidrošanai veiktā atklātā sabiedriskā apspriešana.
- (10) Direktīvu 2010/18/ES, kas vecāku atvaļinājumu patlaban reglamentē, īstenojot starp sociālajiem partneriem noslēgtu pamat nolīgumu, ir lietderīgi atcelt un aizstāt ar jaunu. Šī direktīva jo īpaši balstās uz Direktīvā 2010/18/ES iedibinātajiem noteikumiem un tos papildina, pastiprinot līdzšinējās tiesības un ieviešot jaunas.

- (11) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, kas saistītas ar paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu un ar elastīgiem darba režīmiem, kas paredzēti vecākiem un tiem darba ņēmējiem, kam ir aprūpes pienākumi. Vecākiem un aprūpētājiem atvieglojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, šai direktīvai būtu jāsekmē uz Līgumu balstīti mērķi – vīriešu un sieviešu vienlīdzība attiecībā uz iespējām darba tirgū, vienlīdzīga attieksme darbā un augsts nodarbinātības līmenis Savienībā.
- (12) Šai direktīvai būtu jāattiecas uz visiem darba ņēmējiem, kam ir darba līgumi vai citas darbtiesiskās attiecības, ieskaitot līgumus, kas attiecas uz nepilna laika darba ņēmēju, noteikta termiņa līgumdarba ņēmēju vai darba līgumu ar pagaidu darba aģentūru noslēgušu vai arī darba attiecībās ar šādu aģentūru esošu darba ņēmēju nodarbinātību vai darbtiesiskajām attiecībām, kā iepriekš bija paredzēts ar atcelto Direktīvu 2010/18/ES. Dalībvalstīm darba līgumi vai darbtiesiskās attiecības būtu jādefinē, ievērojot kritērijus, kas paredzēti darba ņēmēja statusa noteikšanai, kā tas ir iedibināts Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā.
- (12.a) Noteikt laulības vai ģimenes stāvokli, kā arī to, ko uzskata par vecākiem, māti un tēvu, – ir dalībvalstu kompetencē.
- (13) Lai būtu pamudinājums aprūpes pienākumus vienlīdzīgāk dalīt starp sievietēm un vīriešiem un lai radītu apstākļus, kuros jau agri veidojas saikne starp tēviem un bērniem, būtu jāievieš tiesības tēviem ņemt paternitātes atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums būtu jāņem ap bērna dzimšanas laiku **aprūpes mērķiem**, un tam vajadzētu būt ar šo notikumu nepārprotami saistītam. Dalībvalstu ziņā ir noteikt, vai atvaļinājumu var daļēji ņemt pirms vai tikai pēc bērna dzimšanas, noteikt laika posmu, kurā tas jāņem, un to, vai to var ņemt nepilna laika veidā, pa blokiem, kas mijas ar nodarbinātības periodiem, piemēram, blokiem nedēļu ilgumā, vai citās elastīgās formās, un ar kādiem nosacījumiem. Dalībvalstis var konkretizēt, vai paternitātes atvaļinājumu izsaka darba dienās, nedēļās vai citās laika vienībās, ņemot vērā to, ka desmit darba dienas atbilst divām kalendārajām nedēļām. Lai būtu ņemtas vērā atšķirības starp dalībvalstīm, tiesības uz paternitātes atvaļinājumu nevarētu būt atkarīgas no nacionālajos tiesību aktos definētā laulības vai ģimenes stāvokļa.

(14) Tā kā tēvu vairākums tiesības uz vecāku atvaļinājumu neizmanto vai arī lielu daļu savu atvaļinājuma tiesību nodod mātēm, tad, lai būtu pamudinājums vecāku atvaļinājumu ņemt arī tēvam, šai direktīvai, saglabājot katra vecāka tiesības uz atceltajā Direktīvā 2010/18/ES iepriekš noteiktajiem vismaz četriem mēnešiem vecāku atvaļinājuma, būtu no viena uz diviem mēnešiem jāpagarina tas vecāku atvaļinājuma laiks, ko viens vecāks nevar nodot otram.

(15) Ar šo direktīvu strādājošiem vecākiem ar bērniem tiek garantēts četrus mēnešus ilgs minimālais vecāku atvaļinājuma laiks. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai konkretizēt, līdz kādam termiņam, uz vecāku atvaļinājumu piesakoties, darba ņēmējam jāiesniedz paziņojums darba devējam, un izlemt, vai tiesības uz vecāku atvaļinājumu var būt atkarīgas no noteikta stāža. Tā kā līgumiskas vienošanās kļūst arvien daudzveidīgākas, stāžs būtu jārēķina, summējot secīgus noteikta laika darba līgumus ar to pašu darba devēju. Lai varētu līdzsvarot darba ņēmēju un darba devēju vajadzības, dalībvalstīm būtu vajadzīga arī iespēja lemt, vai noteikt, ka darba devējs noteiktos apstākļos vecāku atvaļinājuma piešķiršanu drīkst atlikt. Šādos gadījumos darba devējam atlikšana būtu jāpamato.

Tā kā varbūtību, ka tiesības uz šādu atvaļinājumu izmantos katrs no vecākiem, jo īpaši tēvs, palielina elastīgums, darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai lūgt vecāku atvaļinājumu pilna vai nepilna laika veidā, pa blokiem, kas mijas ar nodarbinātības periodiem, piemēram, blokiem nedēļu ilgumā, vai citās elastīgās formās. Par to, vai apmierināt šādu lūgumu piešķirt vecāku atvaļinājumu nevis uz pilnu laiku, bet citādā, elastīgā formā, būtu jālemj darba devējam. Dalībvalstīm būtu arī jānovērtē, vai vecāku atvaļinājuma nosacījumi un detalizētā kārtība nebūtu jāpielāgo to vecāku konkrētajām vajadzībām, kuri ir īpaši nelabvēlīgā situācijā.

(15.a) Bērna vecums, līdz kuram var ņemt vecāku atvaļinājumu, būtu jānosaka tā, lai abiem vecākiem dotu iespēju saskaņā ar šo direktīvu faktiski izmantot visas savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu.

- (16) Lai darba ņēmējam pēc vecāku atvaļinājuma būtu vieglāk atgriezties darbā, darba ņēmēji un darba devēji būtu jāmudina atvaļinājuma laikā saglabāt kontaktu un varbūt vienoties par jebkādiem attiecīgo pušu izlemtiem piemērotiem reintegrācijas pasākumiem, ievērojot nacionālos tiesību aktus, koplīgumus un praksi.
- (17) Lai lielākas iespējas palikt darbaspēkā būtu vīriešiem un sievietēm, kam ir aprūpes pienākumi, darba ņēmējiem vajadzētu būt tiesīgiem uz aprūpētāja atvaļinājumu. Dalībvalstīm būtu jāprecizē, ar kādiem nosacījumiem šīs tiesības ir pieejamas, un to izmantošanas kārtība, tostarp šo tiesību ilgums un situācijas, kad aprūpes vajadzība tiek atzīta. Iedzīvotāju novecošanas dēļ vajadzība pēc aprūpes arvien turpinās pieaugt, kas dalībvalstīm būtu jāņem vērā, izstrādājot rīcībpolitiku aprūpes jomā, tostarp attiecībā uz aprūpētāja atvaļinājumu.
- (18) Papildus tiesībām uz aprūpētāja atvaļinājumu, kas paredzētas šajā direktīvā, visiem darba ņēmējiem būtu jāsaglabājas ar atcelto Direktīvu 2010/18/ES iepriekš noteiktajām tiesībām steidzamu un negaidītu ģimenes iemeslu dēļ ar dalībvalstu iedibinātajiem nosacījumiem uz laiku pārtraukt darbu, pamatojoties uz nepārvaramu varu.
- (19) Lai darba ņēmējiem ar bērniem, jo īpaši vīriešiem, būtu lielāki stimuli ņemt šajā direktīvā paredzētos atvaļinājumus, būtu jāparedz tiesības atvaļinājuma laikā saņemt pietiekamu pabalstu.

Attiecīgi dalībvalstīm būtu jānosaka pietiekama līmeņa atvaļinājuma nauda vai pabalsts attiecībā uz paternitātes atvaļinājuma minimālo laikposmu un attiecībā uz **vismaz 1,5 mēnesi** vecāku atvaļinājuma minimālās nenododamās daļas laikā, ko garantē saskaņā ar šo direktīvu. Nosakot šīs atvaļinājuma naudas vai pabalsta līmeni, dalībvalstīm būtu jāņem vērā tas, ka paternitātes un vecāku atvaļinājuma izmantošanas dēļ ģimenei nereti rodas ienākumu zaudējumi un ka ģimenes pirmais pelnītājs savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu varēs izmantot tikai tad, ja tas tiks pietiekami apmaksāts.

- (19.a) Šai direktīvai nebūtu jāskar sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinācija saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 883/2004 <sup>8</sup>, Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1231/2010 <sup>9</sup> un Padomes Regulu (EK) Nr. 859/2003 <sup>10</sup>. Dalībvalsts, kuras kompetencē ir personas sociālais nodrošinājums, tiek noteikta, piemērojot minētās regulas.
- (20) Kā iepriekš bija paredzēts atceltajā Direktīvā 2010/18/ES, dalībvalstīm jādefinē darba līguma vai darbtiesisko attiecību statuss vecāku atvaļinājuma laikā. Tāpēc saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru darba ņēmēja un attiecīgā darba devēja darbtiesiskās attiecības atvaļinājuma laikā saglabājas un tātad šāda atvaļinājuma izmantotājs attiecīgajā periodā Savienības tiesību aktu izpratnē joprojām ir darba ņēmējs. Tāpēc, definējot darba līguma vai darbtiesisko attiecību statusu šīs direktīvas aptvertu atvaļinājumu laikā (arī attiecībā uz sociālā nodrošinājuma tiesībām), dalībvalstīm būtu jāraugās, lai darbtiesiskās attiecības saglabājas.

---

<sup>8</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp.).

<sup>9</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 1231/2010 (2010. gada 24. novembris), ar ko Regulu (EK) Nr. 883/2004 un Regulu (EK) Nr. 987/2009 attiecina arī uz tiem trešo valstu valstspiederīgajiem, uz kuriem minētās regulas neattiecas tikai viņu valstspiederības dēļ (OV L 344, 29.12.2010., 1. lpp.).

<sup>10</sup> Padomes Regula (EK) Nr. 859/2003 (2003. gada 14. maijs), ar ko Regulas (EEK) Nr. 1408/71 un Regulas (EEK) Nr. 574/72 noteikumus attiecina arī uz tiem trešo valstu pilsoņiem, uz kuriem minētie noteikumi neattiecas tikai viņu valstspiederības dēļ (OV L 124, 20.5.2003., 1. lpp.).

- (21) Lai strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem būtu lielāks pamudinājums palikt darbaspēkā, viņiem būtu jāvar savu darba laiku pielāgot personiskajām vajadzībām un vēlmēm. Tāpēc vajadzētu būt tā, ka strādājoši vecāki un aprūpētāji var lūgt elastīgu darba režīmu, proti, iespēju lūgt savu darba modeli pielāgot, aprūpes nolūkā izmantojot arī tāldarba režīmu, elastīgu darba grafiku vai saīsinātu darbalaiku. Lai būtu ņemtas vērā gan darba ņēmēju, gan darba devēju vajadzības, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ierobežot elastīgu darba režīmu ilgumu, arī jebkāda saīsināta darbalaika vai jebkāda tāldarba režīma ilgumu. Ir gan pierādīts, ka saīsināts darbalaiks mēdz būt lietderīgs, jo daļai sieviešu dod iespēju pēc bērnu piedzimšanas palikt darba tirgū, taču ilgstošs saīsināts darbalaiks var novest pie zemākām sociālā nodrošinājuma iemaksām, kas nozīmē, ka pensija pienāksies mazāka vai pat vispār nepienāksies. Lēmums par to, vai piešķirt darba ņēmēja lūgto elastīgo darba režīmu, būtu jāpieņem darba devējam. Apsverot lūgumus pēc elastīga darba režīma, darba devēji šādu režīmu nodrošināšanai var *inter alia* ņemt vērā prasīto elastīgo darba režīmu ilgumu, kā arī savus resursus un darbības jaudu. Konkrētie apstākļi, ar kuriem tiek pamatota vajadzība pēc elastīga darba režīma, var mainīties. Tāpēc vajadzētu, lai darba ņēmējiem ir ne vien tiesības attiecīgā norunātā laika beigās atgriezties pie darba agrākā modeļa, bet arī iespēja šādu atgriešanos lūgt jebkurā laikā, ja tas vajadzīgs pamatojumā minēto apstākļu maiņas dēļ.
- (22) Kārtība attiecībā uz atvaļinājumiem ir paredzēta kā atbalsts strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem konkrētā laikposmā, un tās mērķis ir saglabāt un veicināt viņu nepārtrauktu piesaisti darba tirgum. Tāpēc ir lietderīgi pieņemt nepārprotamu normu, kas aizsargātu to darba ņēmēju tiesības, kuri izmanto šīs direktīvas aptvertos atvaļinājumus, jo īpaši viņu tiesības atgriezties tajā pašā vai līdzvērtīgā darbā un neciest ne no kādas noteikumu un nosacījumu pasliktināšanās šīs prombūtnes dēļ. Vajadzētu būt tā, ka tās tiesības uz attiecīgajām tiesībām, kas darba ņēmējam jau ir iegūtas vai atrodas iegūšanas procesā, viņiem saglabājas līdz šāda atvaļinājuma beigām.

- (23) Darba ņēmējiem, kuri izmanto tiesības ņemt atvaļinājumu vai pieprasīt elastīgu darba režīmu, vajadzētu būt aizsargātiem pret diskrimināciju vai jebkādu mazāk labvēlīgu attieksmi uz tāda pamata.
- (24) Darba ņēmējiem, kuri izmanto šajā direktīvā paredzētās tiesības ņemt atvaļinājumu vai pieprasīt elastīgu darba režīmu, vajadzētu būt aizsargātiem pret atlaišanu no darba un pret jebkādu gatavošanos iespējamai atlaišanai uz tāda pamata, ka tie pieteikušies uz šādu atvaļinājumu, to ņēmuši vai izmantojuši tiesības šādu elastīgu darba režīmu pieprasīt. Jēdziens "gatavošanās iespējamai atlaišanai" būtu jāskata, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru, jo īpaši tās spriedumu lietā C-460/06 <sup>11</sup>. Ja darba ņēmēji uzskata, ka atlaisti uz minētā pamata, viņiem vajadzētu būt iespējai prasīt, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi pamato.
- (25) Ja darba ņēmējs tiesā vai citā kompetentā iestādē pierāda faktus, no kuriem iespējams secināt, ka no darba viņš ir atlaists, jo pieteicies uz paternitātes un/vai vecāku atvaļinājumu vai to izmantojis, pienākums pierādīt, ka atlaišana nav notikusi uz šāda pamata, būtu jāuzņemas darba devējam. Šajā direktīvā paredzētajā juridiskajā aizsardzībā attiecībā uz iepriekš minētajiem atvaļinājuma veidiem tiek ņemta vērā to būtība un mērķis un šo divu atvaļinājuma veidu konkrētā nozīme dzimumu līdztiesības veicināšanā, it sevišķi vienlīdzīgā aprūpes pienākumu sadalē starp sievietēm un vīriešiem, kā arī šo atvaļinājumu ilgums un tas, vai ir nodrošināta atbilstoša atvaļinājuma nauda vai pabalsts.

---

<sup>11</sup> Lieta C-460/06 *Nadine Paquay/Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* [2007] (Krājums, I-08511. lpp.).

- (26) Dalībvalstīm būtu jāparedz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas tādiem gadījumiem, kuros pārkāptas nacionālās normas, kas pieņemtas saskaņā ar šo direktīvu, vai arī jau spēkā esošās normas, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Sankcijas var būt administratīvas un finansiālas sankcijas, piemēram, naudas sodi vai kompensācijas maksāšana, kā arī cita veida sankcijas. Lai vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīgu iespēju principus varētu faktiski īstenot, ir vajadzīgs, lai darba ņēmējiem būtu pietiekama tiesiskā aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai nelabvēlīgām sekām, ko varētu radīt kāda sūdzība vai tiesvedība, kas saistīta ar šajā direktīvā paredzētajām tiesībām. Pretpasākumu risks cietušos var atturēt savas tiesības izmantot, tāpēc šajā direktīvā paredzēto tiesību izmantotāji būtu jāaizsargā pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi. Īpaši būtiska nozīme šādai aizsardzībai ir attiecībā uz darba ņēmēju pārstāvjiem, kas pilda savus pienākumus.
- (27) Lai šajā direktīvā paredzēto tiesību aizsardzības līmenis būtu vēl augstāks, nacionālo līdztiesības atbalsta struktūru kompetencē vajadzētu būt uzdevumiem, kas saistīti ar nediskrimināciju, kura ietilpst šīs direktīvas darbības jomā.
- (28) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi dalībvalstīm paverot iespēju ieviest vai saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja vienam no vecākiem ļauj nodot otram savu nenododamo daļu no tiesībām uz vecāku atvaļinājumu, tā nebūtu uzskatāma par minētajam atsevišķajam darba ņēmējam labvēlīgāku normu. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākas normas, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos Savienības tiesības aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt darba ņēmējiem šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārīgo līmeni.
- (29) Proti, nekas šajā direktīvā, arī 19. pants, nebūtu jāinterpretē tā, ka samazinātos līdz šim saskaņā ar Direktīvu 2010/18/ES, Direktīvu 92/85/EEK un Direktīvu 2006/54/EK pastāvošas tiesības. Visas atsauces uz atcelto Direktīvu 2010/18/ES būtu jāuzskata par atsaucēm uz šo direktīvu.

- (30) Šajā direktīvā būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt sava transponēšanas akta ietekmi uz MVU, lai pārlicinātos, vai ietekme uz MVU nav nesamērīga, īpašu uzmanību pievēršot mikrouzņēmumiem un vajadzībai izvairīties no lieka administratīvā sloga.
- (30.a) Visi ar ģimeni saistītas darba pārtraukšanas veidi, jo īpaši grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, paternitātes atvaļinājums, vecāku atvaļinājums un aprūpētāja atvaļinājums, kas ir pieejami saskaņā ar nacionālajiem tiesību aktiem un/vai koplīgumiem būtu uzskatāmi par prasību izpildi attiecībā uz vienu vai vairākiem atvaļinājumu veidiem, kas ir paredzēti šajā direktīvā un Direktīvā 92/85/EEK, ar noteikumu, ka ir izpildītas tajās noteiktās minimālās prasības un ka vispārējais darba ņēmējiem nodrošinātais aizsardzības līmenis jomā, uz kuru attiecas šīs direktīvas, nav pazemināts. Šajā gadījumā, īstenojot šo direktīvu, dalībvalstīm nav jāpārsauc vai jāmaina dažādie ar ģimeni saistītie atvaļinājuma veidi, kas ir paredzēti saskaņā ar nacionālajiem tiesību aktiem un/vai koplīgumiem un kas tiek izmantoti, lai panāktu atbilstību šai direktīvai.
- (31) Ja sociālie partneri kopīgi to lūdz un ja vien dalībvalstis sper visus soļus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem.
- (32) Tā kā šīs direktīvas mērķus, proti, nodrošināt, ka visā Savienības teritorijā īsteno principu, ka attiecībā uz iespējam darba tirgū un attieksmi pret sevi darbā vīrieši un sievietes ir vienlīdzīgi, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet tas labāk īstenojams Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības 5. pantā aprakstīto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

## *1. pants*

### **Priekšmets**

Šī direktīva nosaka minimālās prasības, kas paredzētas tam, lai, strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem atvieglojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, panāktu vīriešu un sieviešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi pret viņiem darbā.

Šajā nolūkā tā nosaka individuālas tiesības, kas attiecas uz:

- a) paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu; un
- b) elastīgu darba režīmu, kas paredzēts strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem.

## *2. pants*

### **Darbības joma**

Šī direktīva tiek piemērota visiem darba ņēmējiem, vīriešiem un sievietēm, kam ir darba līgums vai darbtiesiskās attiecības, kā noteikts tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, kuri ir spēkā katrā dalībvalstī.

## *3. pants*

### **Definīcijas**

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- a) "paternitātes atvaļinājums" ir tāds tēviem paredzēts atvaļinājums, ko bērna piedzimšanas gadījumā ņem **aprūpes mērķiem**;
- b) "vecāku atvaļinājums" ir ar bērna piedzimšanu vai adopciju pamatots atvaļinājums vecākiem šā bērna aprūpes nolūkā;
- ba) "aprūpētāja atvaļinājums" ir darba ņēmējiem paredzēts atvaļinājums, ko izmanto, lai personīgi aprūpētu vai atbalstītu piederīgo vai kādu personu, kura dzīvo vienā mājāsaimniecībā, kam nopietna medicīniska iemesla dēļ, kā definēts dalībvalstīs, ir nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts;

- c) "aprūpētājs" ir darba ņēmējs, kas personīgi aprūpē vai atbalsta iepriekš ba) apakšpunktā minētas personas;
- d) "piederīgais" ir darba ņēmēja dēls, meita, māte, tēvs, laulātais vai civilu attiecību partneris, ja nacionālajos tiesību aktos šāda partnerība ir paredzēta;
- e)
- f) "elastīgs darba režīms" ir iespēja darba ņēmējiem savu darba modeli korigēt, tostarp izmantojot tāldarba režīmu, elastīgu darba grafiku vai saīsinātu darbalaiku.

#### *4. pants*

### **Paternitātes atvaļinājums**

1. Dalībvalstis pieņem pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka tēviem ap bērna dzimšanas laiku ir tiesības ņemt desmit darba dienas ilgu paternitātes atvaļinājumu. Dalībvalstis var noteikt, vai minēto atvaļinājumu var daļēji izmantot arī pirms vai tikai pēc bērna piedzimšanas, kā arī noteikt, vai šādu atvaļinājumu var izmantot elastīgā veidā.
2. Šā panta 1. punktā minētās tiesības uz paternitātes atvaļinājumu piešķir neatkarīgi no nacionālajos tiesību aktos definētā laulības vai ģimenes stāvokļa.
3. Atsauci uz desmit darba dienām 1. punktā saprot kā atsauci uz pilna laika darba modeli, kā tas noteikts attiecīgajā dalībvalstī. Darba ņēmēja tiesības uz paternitātes atvaļinājumu var aprēķināt proporcionāli darba laikam saskaņā ar darba ņēmēja individuālo darba modeli, kā noteikts darba līgumā.

## 5. pants

### Vecāku atvaļinājums

1. Dalībvalstis pieņem pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējiem ir individuālas tiesības uz četrus mēnešus ilgu vecāku atvaļinājumu, kas jāizmanto, pirms bērns sasniedz noteiktu vecumu. Šo vecumu nosaka dalībvalstis un/vai sociālie partneri tā, lai katram no vecākiem uz vienlīdzības pamatiem tiktu nodrošināta iespēja faktiski izmantot savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu.
2. Dalībvalstis nodrošina, lai divi mēneši vecāku atvaļinājuma nebūtu nododami.
3. Dalībvalstis nosaka, līdz kādam termiņam darba ņēmējam, izmantojot tiesības uz vecāku atvaļinājumu, par to jāiesniedz paziņojums darba devējam. Šo termiņu nosakot, dalībvalstīm jāņem vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības. Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēja lūgumā ir norādīts paredzētais atvaļinājuma laika sākums un beigas.
4. Dalībvalstis tiesībām uz vecāku atvaļinājumu var noteikt nostrādātā laika cenzu un/vai darba stāža cenzu, kas nepārsniedz vienu gadu. Gadījumos, kur ar to pašu darba devēju secīgi slēgti vairāki noteikta laika darba līgumi (Padomes Direktīvas 1999/70/EK <sup>12</sup> izpratnē), kvalificēšanās laiku rēķina, šos līgumus summējot.
5. Dalībvalstis var definēt, kādos apstākļos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar nacionālajiem tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi var tikt atļauts vecāku atvaļinājuma piešķiršanu uz saprātīgu laiku atlikt, pamatojoties ar to, ka tas nopietni traucētu sekmīgu uzņēmuma darbību. Jebkādu vecāku atvaļinājuma atlikšanu darba devējs pamato rakstiski.

---

<sup>12</sup> Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.).

6. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmēji ir tiesīgi vecāku atvaļinājumu lūgt arī elastīgās formās. Dalībvalstis var precizēt šādu vecāku atvaļinājuma formu piemērošanas kārtību. Darba devēji šādus lūgumus izskata un atbild uz tiem, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības, un šāda lūguma noraidījumu pamato rakstiski.
7. Dalībvalstis novērtē, vai nav vajadzīgi piekļuves nosacījumi un detalizēta kārtība, kā pieteikumu uz vecāku atvaļinājumu pielāgot vajadzībām, kādas ir adoptētājiem, vecākiem invalīdiem un vecākiem ar bērniem, kas ir invalīdi, vai ilgstoši slimo.

#### *6. pants*

### **Aprūpētāja atvaļinājums**

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz aprūpētāja atvaļinājumu, ko definē valsts tiesību akti vai prakse.

#### *7. pants*

### **Darba pārtraukšana uz laiku nepārvaramas varas dēļ**

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka sakarā ar slimības vai nelaimes gadījuma radītiem neatliekamiem ģimenes iemesliem, kuru dēļ neaizstājama ir darba ņēmēja tieša klātbūtne, darba ņēmējiem ir tiesības uz laiku pārtraukt darbu, pamatojoties uz nepārvaramu varu. Dalībvalstis šīs tiesības nepārvaramas varas dēļ uz laiku pārtraukt darbu var ierobežot līdz noteiktam ilgumam gadā, noteiktam ilgumam katrā gadījumā vai abējādi.

## 8. pants

### Atvaļinājuma nauda vai pabalsts

1. Ievērojot tādus nacionālus apstākļus kā nacionālie tiesību akti, koplīgumi un/vai prakse un ņemot vērā sociālajiem partneriem deleģētās pilnvaras, dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēji, kas izmanto 4. pantā un 5. panta 2. punktā minētās atvaļinājuma tiesības, saņem šādu atvaļinājuma naudu vai pabalstu, ko definē dalībvalsts un/vai sociālie partneri, ņemot vērā vajadzību panākt to, lai pirmajam pelnītājam būtu vieglāk izmantot paternitātes un/vai vecāku atvaļinājumu.
- 2. Šīs direktīvas 5. panta 2. punktā minētā atvaļinājuma gadījumā atvaļinājuma naudu vai pabalstu maksā vismaz par 1,5 mēnesi.**

## 9. pants

### Elastīgs darba režīms

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmējiem ar bērniem līdz attiecīgam vecumam, kurš ir vismaz astoņi gadi, ir tiesības aprūpes nolūkā lūgt elastīgu darba režīmu. Uz šāda elastīga darba režīma ilgumu var attiecināt saprātīgus ierobežojumus. Dalībvalstis var saprātīgi ierobežot skaitu, cik bieži noteiktā laikā darba ņēmējs var lūgt elastīgu darba režīmu, un tas nav retāk kā reizi divpadsmit mēnešos.
2. Darba devēji lūgumus piešķirt 1. punktā minēto elastīgo darba režīmu izskata un uz tiem reaģē, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības.
3. Ja 1. punktā minētā elastīgā darba režīma ilgums ir ierobežots, darba ņēmējam ir tiesības norunātā laika beigās atgriezties pie sākotnējā darba modeļa. Darba ņēmējam ir tiesības lūgt atgriešanos pie sākotnējā darba modeļa pirms norunātā laika beigām vienmēr, kad tas ir pamatojams ar apstākļu maiņu. Darba devējiem ir pienākums šādus lūgumus izskatīt un uz tiem reaģēt, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības.

4. Dalībvalstis var noteikt, ka tiesības lūgt elastīgu darba režīmu ir atkarīgas no nostrādātā laika cenza vai darba stāža cenza, kas nepārsniedz sešus mēnešus. Gadījumos, kur ar to pašu darba devēju secīgi slēgti vairāki noteikta laika darba līgumi (Direktīvas 1999/70/EK izpratnē), kvalificēšanās laiku rēķina, šos līgumus summējot.

#### *10. pants*

### **Darba tiesības**

1. Tiesības, kas datumā, kurā sākas 4., 5. vai 6. pantā minētais atvaļinājums, darba ņēmējam jau ir iegūtas vai atrodas iegūšanas procesā, saglabājas līdz šāda atvaļinājuma beigām. Beidzoties šādam atvaļinājumam, šīs tiesības, arī jebkādi no attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem vai prakses izrietoši grozījumi, ir spēkā.
2. Dalībvalstis nodrošina, lai 4., 5. vai 6. pantā minētā atvaļinājuma beigās darba ņēmējiem būtu tiesības ar ne mazāk labvēlīgiem noteikumiem un nosacījumiem atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā un viņi varētu izmantot jebkādu darba nosacījumu uzlabojumu, kas viņiem būtu pienācies, ja viņi nebūtu ņēmuši atvaļinājumu.
3. Dalībvalstis nosaka darba līguma vai darbtiesisko attiecību statusu 4., 5. vai 6. pantā minētā atvaļinājuma laikā, arī attiecībā uz sociālā nodrošinājuma tiesībām, turklāt nodrošinot, ka minētajā periodā darbtiesiskās attiecības saglabājas.

#### *11. pants*

### **Nediskriminēšana**

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu mazāk labvēlīgi izturēties pret darba ņēmējiem uz tāda pamata, ka viņi pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, to ņēmuši vai arī izmantojuši tiesības, kā paredzēts 9. pantā.

## 12. pants

### Aizsardzība pret atlaišanu no darba un pierādīšanas pienākums

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu atlaist vai jebkādi gatavoties atlaist darba ņēmējus uz tāda pamata, ka viņi pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, to ņēmuši vai arī izmantojuši tiesības lūgt 9. pantā minēto elastīgo darba režīmu.
2. Darba ņēmēji, kas uzskata, ka ir atlaisti uz tāda pamata, ka pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, to ņēmuši vai arī izmantojuši tiesības lūgt 9. pantā minēto elastīgo darba režīmu, var pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi pamato. Gadījumos, kas minēti 4. un 5. pantā, darba devējs šādu pamatojumu sniedz rakstiski.
3. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka tad, kad darba ņēmēji, kas ir pieteikušies uz 4. un 5. pantā minēto atvaļinājumu vai to izmantojuši, tiesā vai citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka šāda atlaišana ir notikusi, atbildētājam ir pienākums pierādīt, ka atlaišana notikusi ar citu pamatojumu, nevis tādēļ, ka ir pieprasīts vai izmantots 4. un 5. pantā minētais atvaļinājums.
4. Šā panta 3. punkts dalībvalstīm neliedz ieviest sūdzētājiem labvēlīgākus noteikumus par pierādījumiem.
5. Dalībvalstīm 3. punkts nav jāpiemēro tādā tiesvedībā, kur lietas fakti jāizmeklē tiesai vai kompetentai struktūrai.
6. Šā panta 3. punkts neattiecas uz kriminālprocesiem, ja vien dalībvalstis nav noteikušas citādi.

### *13. pants*

#### **Sankcijas**

Dalībvalstis nosaka noteikumus par sankcijām, ko piemēro gadījumos, kuros pārkāpti nacionālie noteikumi, kas pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, vai arī agrāk jau spēkā esoši noteikumi, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka šīs sankcijas tiek piemērotas. Sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas.

### *14. pants*

#### **Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām**

Dalībvalstis ievieš pasākumus, kas nepieciešami, lai darba ņēmēji, ieskaitot darba ņēmējus, kuri ir darbinieku pārstāvji, būtu aizsargāti pret tādu nelabvēlīgu darba devēja attieksmi vai tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir sūdzība, kas iesniegta darbavietā, vai tiesvedība, kas ierosināta ar mērķi panākt, ka tiek ievērotas šajā direktīvā noteiktās tiesības.

### *15. pants*

#### **Līdztiesības atbalsta struktūras**

Neskarot kompetenci, kāda ir darba inspekcijām vai citām struktūrām, tostarp sociālajiem partneriem, kas panāk darba ņēmēju tiesību ievērošanu, dalībvalstis nodrošina, ka tās struktūras vai struktūru kompetencē, kas saskaņā ar Direktīvas 2006/54/EK 20. pantu ieceltas, lai veicinātu, analizētu, pārraudzītu un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām bez diskriminēšanas uz dzimuma pamata, ir nediskriminēšanas jautājumi, kuri ietilpst šīs direktīvas darbības jomā.

## 16. pants

### Aizsardzības līmenis

1. Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas darba ņēmējiem ir labvēlīgāki, nekā paredzēts šajā direktīvā.
2. Šīs direktīvas īstenošana nedod pietiekamu pamatu samazināt darba ņēmēju aizsardzības līmeni jomās, uz kurām tā attiecas, un neskar dalībvalstu tiesības reaģēt uz situācijas izmaiņām, ieviešot jaunus normatīvos un administratīvos aktus, kuri atšķiras no tiem, kas ir spēkā šīs direktīvas pieņemšanas laikā, ar noteikumu, ka tiek ievērotas šajā direktīvā noteiktās minimālās prasības.

## 17. pants

### Informācijas izplatīšana

Dalībvalstis nodrošina, ka saskaņā ar šo direktīvu pieņemtie noteikumi kopā ar attiecīgajiem jau spēkā esošajiem noteikumiem, kas saistīti ar šīs direktīvas 1. pantā norādīto priekšmetu, izmantojot visus attiecīgos līdzekļus, tiek darīti zināmi attiecīgajām personām visā dalībvalsts teritorijā.

## 18. pants

### Ziņojums un pārskatīšana

1. Dalībvalstis vēlākais līdz ... [*OV: lūgums ievietot datumu, kas atbilst astoņiem gadiem no šīs direktīvas stāšanās spēkā*] paziņo Komisijai visu attiecīgo informāciju par šīs direktīvas piemērošanu. Pamatojoties uz šo informāciju, Komisija izstrādā Eiropas Parlamentam un Padomei adresētu ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu.

2. Balstoties uz informāciju, ko dalībvalstis sniegušas saskaņā ar 1. punktu, Komisija Eiropas Parlamentam un Padomei iesniedz ziņojumu, kurā tā sniedz pārskatu par šīs direktīvas piemērošanu, tam attiecīgā gadījumā pievienojot leģislatīvu priekšlikumu.

#### *19. pants*

### **Atcelšana**

Direktīva 2010/18/ES tiek atcelta no ... [*OV: lūgums ievietot datumu, kas atbilst trim gadiem no šīs direktīvas stāšanās spēkā*]. Atsauces uz atcelto direktīvu uzskata par atsaucēm uz šo direktīvu un lasa saskaņā ar pielikumā sniegto atbilstības tabulu.

#### *19.a pants*

### **Pāreja**

Neatkarīgi no Direktīvas 2010/18/ES atcelšanas, jebkuru vecāku atvaļinājuma laiku vai atsevišķus kumulatīvus tā posmus, ko darba ņēmējs ņem vai arī nodod, ievērojot minēto direktīvu, pirms [*OV: lūgums ievietot datumu, kas atbilst trim gadiem no šīs direktīvas stāšanās spēkā*], var atskaitīt no minētā darba ņēmēja tiesībām uz vecāku atvaļinājumu saskaņā ar šīs direktīvas 5. pantu.

#### *20. pants*

### **Transponēšana**

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, līdz ... [*OV: lūgums ievietot datumu, kas atbilst trim gadiem no šīs direktīvas stāšanās spēkā*]. Dalībvalstis nekavējoties dara Komisijai zināmu minēto noteikumu tekstu.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus arī to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.
- 2.a Sīki izstrādātus noteikumus un kārtību, kā tiek piemērota šī direktīva, nosaka saskaņā ar nacionālajiem tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi valstī, ja vien tiek ievērotas minimālās šīs direktīvas prasības un mērķi.
- 2.b Lai ievērotu šīs direktīvas 4., 5., 6. un 8. pantu un Direktīvu 92/85/EEK, dalībvalstis var ņemt vērā jebkādu darba pārtraukšanas laiku un atvaļinājuma naudu vai pabalstu par darba pārtraukšanu saistībā ar ģimeni, jo īpaši grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu, kas ir pieejami valsts līmenī un pārsniedz minimālos standartus, kuri ir noteikti ar šo direktīvu un Direktīvu 92/85/EEK, ar noteikumu, ka tiek ievērotas šajā direktīvā izklāstītās minimālās prasības saistībā ar attiecīgajiem atvaļinājumiem un ka nesamazinās vispārējais darba ņēmējiem piedāvātās aizsardzības līmenis jomā, uz ko attiecas šī direktīva.
3. Ja sociālie partneri kopīgi to lūdz un ja vien dalībvalstis sper visus soļus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem.

#### *21. pants*

#### **Stāšanās spēkā**

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

*22. pants*

**Adresāti**

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

*Eiropas Parlamenta vārdā –*

*priekšsēdētājs*

*Padomes vārdā –*

*priekšsēdētājs*

---