



Bruxelles, 25 iunie 2018  
(OR. en)

10291/18

---

**Dosar interinstituțional:  
2017/0085 (COD)**

---

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

## REZULTATUL LUCRĂRILOR

---

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	10055/18
Nr. doc. Csie:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Subiect:	Propunere de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului - Abordare generală

---

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor textul directivei sus-menționate cu privire la care Consiliul (EPSCO) a ajuns la o abordare generală în cadrul reuniunii sale din 21 iunie 2018. Modificările în raport cu ultima propunere a Președinției (anexa la documentul 10055/18) sunt marcate cu **caractere aldine subliniate**.

Proiect de

**DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI**

**privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de  
abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului**

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153  
alineatul (1) litera (i) și alineatul (2) litera (b),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European<sup>1</sup>,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor<sup>2</sup>,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

---

<sup>1</sup> JO C , , p. .

<sup>2</sup> JO C , , p. .

întrucât:

- (1) Articolul 153 alineatul (1) litera (i) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) permite Uniunii Europene să sprijine și să completeze activitățile statelor membre în domeniul egalității între femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă.
- (2) Egalitatea între bărbați și femei este un principiu de bază al Uniunii. În conformitate cu articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană, promovarea egalității de șanse între bărbați și femei este unul dintre obiectivele Uniunii. În mod similar, articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede obligativitatea asigurării egalității între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.
- (3) Articolul 33 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede dreptul de a fi protejat împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu pentru creșterea copilului acordat în urma nașterii sau adopției unui copil, pentru a concilia viața de familie cu viața profesională.
- (4) Uniunea este parte la Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap. Prin urmare, de la momentul intrării în vigoare a respectivei convenții, dispozițiile sale fac parte integrantă din ordinea juridică a Uniunii Europene și, în măsura posibilului, legislația Uniunii trebuie să fie interpretată într-un mod care este în concordanță cu convenția. Convenția prevede, *inter alia*, la articolul 7, că părțile trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a garanta accesul deplin al copiilor cu handicap la toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți copii.
- (5) Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ar trebui să contribuie la realizarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin repartizarea echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați și prin reducerea inegalității de gen la nivelul veniturilor și al salariilor. Aceste politici ar trebui să ia în considerare schimbările demografice, inclusiv efectele îmbătrânirii populației.

- (6) La nivelul Uniunii, mai multe directive în domeniul egalității de gen și cel al condițiilor de muncă abordează deja anumite aspecte care sunt relevante pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată, în particular Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului<sup>3</sup>, Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului<sup>4</sup>, Directiva 92/85/CEE a Consiliului<sup>5</sup>, Directiva 97/81/CE a Consiliului<sup>6</sup> și Directiva 2010/18/UE a Consiliului<sup>7</sup>.
- (7) Cu toate acestea, echilibrul dintre viața profesională și cea privată rămâne o provocare considerabilă pentru mulți părinți și lucrători cu responsabilități de îngrijire, cu un impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor. Un factor major care contribuie la subreprezentarea femeilor pe piața muncii este dificultatea de a găsi un echilibru între obligațiile profesionale și cele familiale. Atunci când au copii, femeile au tendința de a lucra mai puține ore în locuri de muncă remunerate și de a petrece mai mult timp îndeplinind responsabilități de îngrijire neremunerate. Faptul de a avea o rudă bolnavă sau aflată în îngrijire s-a dovedit, de asemenea, a avea un impact negativ asupra ocupării forței de muncă feminine, unele femei ieșind complet de pe piața muncii.

---

<sup>3</sup> Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, 26.7.2006, p. 23).

<sup>4</sup> Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului (JO L 180, 15.7.2010, p. 1).

<sup>5</sup> Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, 28.11.1992, p. 1).

<sup>6</sup> Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES – Anexă: Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă (JO L 14, 20.1.1998, p. 9).

<sup>7</sup> Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (JO L 68, 18.3.2010, p. 13).

- (8) Cadrul juridic actual al Uniunii oferă puține stimulente care să-i încurajeze pe bărbați să-și asume o parte egală a responsabilităților de îngrijire. Lipsa unui concediu de paternitate sau a unui concediu pentru creșterea copilului plătit în multe state membre contribuie la gradul redus de utilizare a acestor tipuri de concedii de către tați. Dezechilibrul dintre femei și bărbați la nivelul concepției politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată adâncește diferențele de gen în contextele vieții profesionale și îngrijirii. În schimb, utilizarea de către tați a unor formule care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile sau formulele flexibile de lucru, s-a dovedit a avea un impact pozitiv, ea reducând cuantumul relativ al muncii familiale neremunerate prestate de femei și lăsându-le acestora mai mult timp pentru ocuparea unui loc de muncă remunerat.
- (8a) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre ar trebui să țină seama de faptul că efectuarea concediilor din motive familiale în proporții egale depinde și de alte măsuri adecvate, precum furnizarea unor servicii accesibile fizic și financiar de îngrijire a copilului și a unor servicii de îngrijire pe termen lung, care sunt esențiale pentru a le permite părinților și îngrijitorilor să intre, să rămână sau să se întoarcă pe piața forței de muncă. Eliminarea contrastimulentelor de natură economică poate încuraja totodată persoanele cu al doilea venit ca pondere în venitul familiei, cel mai adesea femeile, să participe pe deplin pe piața forței de muncă.
- (9) Comisia a efectuat o consultare în două etape cu partenerii sociali pe marginea provocărilor legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată, în conformitate cu articolul 154 din TFUE. Nu a existat un acord între partenerii sociali pentru a demara negocieri pe marginea acestor aspecte, printre care și concediul pentru creșterea copilului. Este însă important să se ia măsuri în acest domeniu, prin modernizarea și adaptarea cadrului juridic existent, ținând seama de rezultatul acestor consultări, precum și de cel al consultării publice deschise, efectuate pentru a solicita punctele de vedere ale diferitelor părți interesate și ale cetățenilor.
- (10) Este oportun să se abroge și să se înlocuiască Directiva 2010/18/UE, care reglementează în prezent concediul pentru creșterea copilului prin punerea în aplicare a unui acord-cadru încheiat între partenerii sociali. Prezenta directivă se bazează, în particular, pe normele prevăzute de Directiva 2010/18/UE și le completează, prin consolidarea drepturilor existente și prin introducerea de noi drepturi.

- (11) Prezenta directivă stabilește cerințe minime privind concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor și formulele flexibile de lucru pentru părinții și lucrătorii cu responsabilități de îngrijire. Prin facilitarea concilierii vieții profesionale și a vieții de familie a părinților și îngrijitorilor, prezenta directivă ar trebui să contribuie la îndeplinirea obiectivelor desprinse din tratat referitoare la egalitatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii, egalitatea de tratament la locul de muncă și promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă în Uniune.
- (12) Prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor lucrătorilor care au contracte de muncă sau alte raporturi de muncă, printre acestea numărându-se contractele de muncă sau raporturile de muncă ale lucrătorilor cu fracțiune de normă, ale lucrătorilor cu contract pe durată determinată sau ale persoanelor cu contract de muncă sau raport de muncă cu un agent de muncă temporară, astfel cum se specifica anterior în Directiva 2010/18/UE, care a fost abrogată. Statele membre ar trebui să definească contractele de muncă sau raporturile de muncă în conformitate cu criteriile de determinare a statutului unui lucrător, astfel cum a fost stabilit prin jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.
- (12a) Este de competența statelor membre să definească starea civilă și familială, precum și cine trebuie considerat părinte, mamă și tată.
- (13) Pentru a încuraja o repartizare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați și pentru a permite crearea timpurie a unei legături între tați și copii, ar trebui să fie introdus dreptul taților de a efectua un concediu de paternitate. Acest concediu ar trebui efectuat în jurul datei nașterii **în scopuri de îngrijire** și ar trebui să fie legat în mod clar de acest eveniment. Statele membre sunt cele care decid dacă concediul poate fi efectuat și înainte, parțial, sau numai după nașterea copilului, intervalul de timp în care trebuie luat, precum și dacă și în ce condiții acesta poate fi luat cu fracțiune de normă, în blocuri separate prin perioade de muncă, de exemplu în blocuri săptămânale, sau în alte forme flexibile. Statele membre pot specifica dacă concediul de paternitate se exprimă în zile lucrătoare, săptămâni sau alte unități temporale, ținând cont de faptul că zece zile lucrătoare corespund unei perioade de două săptămâni calendaristice. Pentru a ține cont de diferențele dintre statele membre, dreptul la concediu de paternitate ar trebui să fie acordat indiferent de starea civilă sau familială definită în dreptul intern.

(14) Ținând cont de faptul că majoritatea taților nu fac uz de dreptul lor la concediu pentru creșterea copilului sau transferă o parte considerabilă a acestuia mamelor, pentru a încuraja tații să efectueze un concediu pentru creșterea copilului, prezenta directivă menține dreptul fiecărui părinte la cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului prevăzut anterior de Directiva 2010/18/UE abrogată, extinzând în același timp de la una la două luni perioada de concediu pentru creșterea copilului care nu poate fi transferată de la un părinte la celălalt.

(15) O perioadă minimă de patru luni de concediu pentru creșterea copilului este garantată în temeiul prezentei directive pentru părinții care lucrează. Statele membre ar trebui să poată specifica perioada de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul atunci când solicită concediu pentru creșterea copilului și să decidă dacă dreptul la concediu pentru creșterea copilului poate fi condiționat de o anumită perioadă de serviciu. Având în vedere diversitatea din ce în ce mai mare a formulelor contractuale, pentru calcularea perioadei de serviciu ar trebui să fie luată în considerare suma contractelor succesive cu durată determinată încheiate cu același angajator. Pentru a ajunge la un echilibru între nevoile lucrătorilor și cele ale angajatorilor, statele membre ar trebui, de asemenea, să poată decide dacă definesc o dispoziție potrivit căreia angajatorul i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului în anumite circumstanțe. În astfel de cazuri, angajatorul ar trebui să furnizeze o justificare a amânării.

Având în vedere că flexibilitatea crește probabilitatea ca fiecare părinte, în particular tatăl, să facă uz de dreptul la un astfel de concediu, lucrătorii ar trebui să fie în măsură să solicite efectuarea unui concediu pentru creșterea copilului pe bază de normă întreagă, fracțiune de normă, în blocuri separate prin perioade de muncă, de exemplu în blocuri săptămânale, sau alte forme flexibile. Ar trebui să fie la latitudinea angajatorului dacă acceptă sau nu o astfel de cerere de concediu pentru creșterea copilului în alte forme flexibile decât norma întreagă. Statele membre ar trebui, de asemenea, să evalueze măsura în care condițiile și formulele detaliate ale concediului pentru creșterea copilului ar trebui să fie adaptate la nevoile specifice ale părinților aflați în situații deosebit de defavorizate.

(15a) Vârsta copilului până la care se poate efectua concediul pentru creșterea copilului ar trebui să fie stabilită astfel încât să permită ambilor părinți să facă uz efectiv de întregul drept la concediul pentru creșterea copilului în temeiul prezentei directive.

- (16) Pentru a facilita reintegrarea la locul de muncă în urma concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii și angajatorii ar trebui să fie încurajați să mențină contactul pe durata concediului și să convină asupra luării unor măsuri adecvate de reintegrare, care urmează a fi hotărâte de părțile în cauză, ținând cont de legislația națională, de convențiile colective și de practicile naționale.
- (17) Pentru a oferi șanse mai mari de a rămâne pe piața muncii femeilor și bărbaților cu responsabilități de îngrijire, lucrătorii ar trebui să aibă dreptul la concediu de îngrijitor. Statele membre ar trebui să precizeze condițiile de acces la acest drept și modalitățile de exercitare a acestuia, inclusiv durata și situațiile în care nevoia de îngrijire este recunoscută. Din cauza îmbătrânirii populației, nevoia de îngrijire va continua să crească, iar acest lucru ar trebui luat în calcul de către statele membre atunci când elaborează politici în domeniul îngrijirii, inclusiv în ceea ce privește concediul de îngrijitor.
- (18) Pe lângă dreptul la concediu de îngrijitor prevăzut de prezenta directivă, toți lucrătorii ar trebui să-și păstreze dreptul de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră legate de situații familiale urgente și neprevăzute, astfel cum era prevăzut anterior în Directiva 2010/18/UE abrogată, în condițiile stabilite de statele membre.
- (19) Pentru a mări stimulentele destinate lucrătorilor cu copii, în special bărbaților, de a efectua perioadele de concediu prevăzute în prezenta directivă, ar trebui prevăzut dreptul la o indemnizație adecvată pe durata concediului.

În consecință, statele membre ar trebui să stabilească un nivel adecvat al remunerației sau al indemnizației pentru perioada minimă de concediu de paternitate și pentru **cel puțin 1,5 luni din** perioada minimă netransferabilă de concediu pentru creșterea copilului garantată în temeiul prezentei directive. Atunci când stabilesc nivelul acestei remunerații sau indemnizații, statele membre ar trebui să țină seama de faptul că utilizarea concediului de paternitate și a concediului pentru îngrijirea copilului presupune deseori o pierdere de venit pentru familie și că prima sursă de venit în familie va putea să facă uz de dreptul său la concediu pentru creșterea copilului numai dacă respectivul concediu este suficient de bine remunerat.

- (19a) Prezenta directivă nu ar trebui să aducă atingere coordonării sistemelor de securitate socială în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului<sup>8</sup>, cu Regulamentul (UE) nr. 1231/2010 al Parlamentului European și al Consiliului<sup>9</sup> și cu Regulamentul (CE) nr. 859/2003 al Consiliului<sup>10</sup>. Statul membru competent pentru securitatea socială a unei persoane este stabilit pe baza aplicării acestor regulamente.
- (20) După cum se specifica anterior în Directiva 2010/18/UE care a fost abrogată, statele membre sunt obligate să definească regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe perioada concediului pentru creșterea copilului. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, raportul de muncă dintre lucrător și angajatorul său este deci menținut pe perioada concediului și, prin urmare, beneficiarul unui astfel de concediu rămâne, pe parcursul acestei perioade, un lucrător în sensul dreptului Uniunii. Atunci când definesc regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe parcursul perioadei concediilor reglementate de prezenta directivă, inclusiv în ceea ce privește drepturile la prestații de asigurări sociale, statele membre ar trebui, prin urmare, să asigure menținerea raportului de muncă.

---

<sup>8</sup> Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 166, 30.4.2004, p. 1).

<sup>9</sup> Regulamentul (UE) nr. 1231/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de extindere a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 la resortisanții țărilor terțe care nu fac obiectul regulamentelor respective exclusiv pe motive de cetățenie (JO L 344, 29.12.2010, p. 1).

<sup>10</sup> Regulamentul (CE) nr. 859/2003 al Consiliului din 14 mai 2003 de extindere a dispozițiilor Regulamentului (CEE) nr. 1408/71 și Regulamentului (CEE) nr. 574/72 la resortisanții unor țări terțe care nu fac obiectul dispozițiilor respective exclusiv pe motive de cetățenie (JO L 124, 20.5.2003, p. 1).

- (21) Pentru a încuraja părinții care lucrează și îngrijitorii să rămână în câmpul muncii, lucrătorii ar trebui să poată să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale. Părinții și îngrijitorii care lucrează ar trebui, prin urmare, să aibă posibilitatea de a solicita formule flexibile de lucru, adică posibilitatea ca lucrătorii să solicite să-și adapteze modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea unor formule de muncă la distanță, a unor programe de lucru flexibile sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru acordarea de îngrijiri. Pentru a aborda nevoile lucrătorilor și ale angajatorilor, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a limita durata formulelor flexibile de lucru, inclusiv orice reducere a timpului de lucru sau orice formulă de muncă la distanță. În timp ce munca cu fracțiune de normă s-a dovedit a fi utilă prin faptul că permite unui anumit număr de femei să rămână pe piața muncii după nașterea copiilor, perioadele lungi de muncă cu timp redus pot conduce la contribuții reduse la asigurările sociale, care se traduc prin drepturi de pensie reduse sau inexistente. Decizia de a accepta sau nu solicitarea unui lucrător referitoare la formulele flexibile de lucru ar trebui să revină angajatorului. Atunci când examinează solicitările de formule flexibile de lucru, angajatorii pot ține seama, printre altele, de durata solicitată a formulei flexibile de lucru, precum și de resursele și capacitatea lor operațională de a oferi astfel de formule. Circumstanțele specifice care au stat la baza nevoii de formule flexibile de lucru pot suferi modificări. Prin urmare, lucrătorii ar trebui nu doar să aibă dreptul de a reveni la modurile inițiale de lucru la sfârșitul unei perioade convenite, ci ar trebui să aibă și posibilitatea de a solicita revenirea la respectivele moduri de lucru în orice moment, atunci când o modificare a circumstanțelor de bază impune acest lucru.
- (22) Formulele de concediu au fost concepute pentru a sprijini părinții și îngrijitorii care lucrează pe parcursul unei perioade de timp specifice și urmăresc menținerea și promovarea atașamentului lor continuu față de piața muncii. Prin urmare, este oportun să se prevadă în mod expres protecția drepturilor de muncă ale lucrătorilor care efectuează concedii ce intră sub incidența prezentei directive și, în special, dreptul acestora de a reveni la același post sau la un post echivalent și de a nu suferi niciun prejudiciu în ceea ce privește termenii și condițiile de muncă ca urmare a absenței lor. Lucrătorii ar trebui să poată beneficia în continuare de drepturile deja dobândite sau în curs de a fi dobândite, până la sfârșitul acestui concediu.

- (23) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru ar trebui să fie protejați împotriva discriminării sau a oricărui tratament mai puțin favorabil aplicat din acest motiv.
- (24) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru prevăzute de prezenta directivă ar trebui să beneficieze de protecție împotriva concedierii și a oricăror pregătiri pentru o posibilă concediere pe motiv că au solicitat sau au efectuat un astfel de concediu sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru. Conceptul de „pregătiri pentru o posibilă concediere” ar trebui să fie interpretat din perspectiva jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, în special a hotărârii sale pronunțate în cauza C-460/06<sup>11</sup>. În cazul în care lucrătorii consideră că au fost concediați din aceste motive, ei ar trebui să aibă posibilitatea de a solicita angajatorului furnizarea unor motive bine întemeiate ale concedierii.
- (25) Sarcina de a dovedi că nu a avut loc o concediere din motiv că lucrătorii au solicitat sau au efectuat concediul de paternitate și/sau concediul pentru creșterea copilului ar trebui să revină angajatorului atunci când lucrătorii prezintă, în fața unei instanțe sau a unei alte autorități competente, fapte din care se poate deduce că au fost concediați din cauza unor astfel de motive. Protecția juridică prevăzută în prezenta directivă pentru tipurile de concediu la care se face referire mai sus ține seama de natura și obiectivul lor și de importanța deosebită a acestor două tipuri de concediu pentru promovarea egalității de gen, în special a repartizării echitabile a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați, precum și de durata acestor concedii și de faptul că este prevăzută o remunerație sau o indemnizație corespunzătoare.

---

<sup>11</sup> Cauza C-460/06 *Nadine Paquay/Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* [2007] ECR I-08511.

- (26) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau al încălcării dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Sancțiunile pot include sancțiuni administrative și financiare, precum amenzile sau plata unei compensații, precum și alte tipuri de sancțiuni. Punerea efectivă în aplicare a principiilor egalității de tratament și egalității de șanse necesită o protecție judiciară corespunzătoare a lucrătorilor împotriva tratamentului nefavorabil sau a consecințelor nefavorabile rezultate în urma unei plângeri sau a unei proceduri referitoare la drepturile care decurg din prezenta directivă. Este posibil ca victimele să fie descurajate să-și exercite drepturile din cauza riscului de represalii, ele trebuind, prin urmare, să fie protejate împotriva oricărui tratament nefavorabil atunci când își exercită drepturile prevăzute de prezenta directivă. O astfel de protecție este deosebit de relevantă în ceea ce-i privește pe reprezentanții lucrătorilor în exercitarea funcției lor.
- (27) În vederea îmbunătățirii în continuare a nivelului de protecție a drepturilor prevăzute în prezenta directivă, organismele naționale de promovare a egalității ar trebui să fie competente pentru sarcinile legate de nediscriminare care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.
- (28) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce oferă statelor membre posibilitatea adoptării sau a menținerii unor dispoziții mai favorabile. Aici se permite unui părinte să își transfere partea netransferabilă din dreptul la concediu pentru creșterea copilului celuilalt părinte nu ar constitui o dispoziție mai favorabilă pentru lucrătorul respectiv. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a reduce drepturile existente prevăzute de legislația existentă a Uniunii în acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă.
- (29) În particular, nicio dispoziție a prezentei directive, inclusiv articolul 19, nu ar trebui să fie interpretată ca diminuând drepturi existente anterior în temeiul Directivei 2010/18/UE, al Directivei 92/85/CEE și al Directivei 2006/54/CE. Toate trimiterile la Directiva 2010/18/UE abrogată ar trebui să fie interpretate ca trimiteri la prezenta directivă.

- (30) Prezenta directivă ar trebui să evite impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze impactul actelor lor de transpunere asupra IMM-urilor, pentru a se asigura că IMM-urile nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și nevoii de a evita orice sarcină administrativă care nu este necesară.
- (30a) Orice tip de absență de la locul de muncă din motive familiale, mai ales concediu de maternitate, concediu de paternitate, concediu pentru creșterea copilului și concediu de îngrijitor, disponibil în conformitate cu legislația națională și/sau convențiile colective ar trebui luat în calcul în vederea îndeplinirii cerințelor privind unul sau mai multe concedii prevăzute în prezenta directivă și în Directiva 92/85/CEE, cu condiția ca toate cerințele minime stabilite în cuprinsul acestora să fie întrunite și ca nivelul general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de aceste directive să nu fie diminuat. În acest caz, atunci când pun în aplicare prezenta directivă, statele membre nu trebuie să redenumescă sau să schimbe diferitele tipuri de concedii din motive familiale care sunt prevăzute în legislația națională și/sau în acordurile colective și care sunt utilizate pentru a asigura conformitatea cu prezenta directivă.
- (31) Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și atât timp cât statele membre iau măsurile necesare care să le permită să garanteze în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.
- (32) Având în vedere că obiectivele prezentei directive, și anume asigurarea punerii în aplicare a principiului egalității dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă în întreaga Uniune, nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, ci pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, Uniunea poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este enunțat la respectivul articol, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

## *Articolul 1*

### **Obiect**

Prezenta directivă stabilește cerințe minime concepute să realizeze egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă, prin facilitarea concilierii vieții profesionale cu viața de familie în cazul părinților care lucrează și al îngrijitorilor.

În acest scop, ea prevede drepturi individuale legate de:

- (a) concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor și
- (b) formulele flexibile de lucru pentru părinții și pentru îngrijitorii care lucrează.

## *Articolul 2*

### **Domeniu de aplicare**

Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum este definit prin legislație, contractele colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.

## *Articolul 3*

### **Definiții**

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

- (a) „concediu de paternitate” înseamnă un concediu pentru tați, care se efectuează cu ocazia nașterii unui copil, **în scopuri de îngrijire**;
- (b) „concediu pentru creșterea copilului” înseamnă un concediu pentru părinți pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru îngrijirea copilului respectiv;
- (ba) „concediu de îngrijitor” înseamnă un concediu pentru lucrători care se acordă în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificative ca urmare a unei probleme medicale grave, definită ca atare de statele membre;

- (c) „îngrijitor” înseamnă un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal persoanelor menționate la litera (ba) de mai sus;
- (d) „rudă” înseamnă fiul, fiica, mama, tatăl, soțul (soția) sau partenerul (partenera) unui lucrător din cadrul unui parteneriat civil, atunci când legislația națională prevede astfel de parteneriate;
- (e)
- (f) „formule flexibile de lucru” înseamnă posibilitatea ca lucrătorii să-și adapteze modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor reduceri ale timpului de lucru.

#### *Articolul 4*

#### **Concediul de paternitate**

- (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că tații au dreptul la un concediu de paternitate de zece zile lucrătoare, care trebuie efectuat în jurul datei nașterii copilului. Statele membre pot stabili dacă concediul poate fi efectuat și parțial înainte sau numai după nașterea copilului, precum și dacă poate fi luat în forme flexibile.
- (2) Dreptul la concediu de paternitate menționat la alineatul (1) se acordă indiferent de starea civilă sau familială, astfel cum sunt definite în dreptul intern.
- (3) Menționarea celor zece zile lucrătoare în cadrul alineatului (1) se interpretează ca referindu-se la programul de lucru cu normă întreagă, astfel cum este definit în statul membru în cauză. Dreptul unui lucrător la concediu de paternitate poate fi calculat proporțional cu timpul de lucru, în conformitate cu programul de lucru individual al lucrătorului, astfel cum se specifică în contractul de muncă.

### Concediul pentru creșterea copilului

- (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul individual la un concediu pentru creșterea copilului de patru luni, care trebuie efectuat anterior împlinirii de către copil a unei anumite vârste. Această vârstă este stabilită de statele membre și/sau partenerii sociali în așa fel încât să se asigure faptul că fiecare părinte își poate exercita în mod efectiv dreptul la concediu pentru creșterea copilului în condiții de egalitate.
- (2) Statele membre se asigură că două luni de concediu pentru creșterea copilului nu pot fi transferate.
- (3) Statele membre stabilesc perioada de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul atunci când își exercită dreptul la concediu pentru creșterea copilului. În acest sens, statele membre trebuie să țină seama atât de necesitățile angajatorilor, cât și de necesitățile lucrătorilor. Statele membre se asigură că solicitarea lucrătorului precizează începutul și sfârșitul preconizat al perioadei de concediu.
- (4) Statele membre pot să condiționeze dreptul la concediu pentru creșterea copilului de un criteriu al perioadei de muncă și/sau de un criteriu al vechimii în muncă care nu poate depăși un an. În cazul unor contracte succesive cu durată determinată în sensul Directivei 1999/70/CE a Consiliului<sup>12</sup>, cu același angajator, pentru calcularea perioadei de vechime se ia în considerare suma acestor contracte.
- (5) Statele membre pot să definească circumstanțele în care, în urma unor consultări desfășurate conform legislației, convențiilor colective și/sau practicilor naționale, unui angajator i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului cu o perioadă de timp rezonabilă, pe motiv că acesta ar perturba grav buna funcționare a unității. Angajatorii justifică în scris orice amânare a concediului pentru creșterea copilului.

---

<sup>12</sup> Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

- (6) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul de a solicita concediul pentru creșterea copilului și în forme flexibile. Statele membre pot specifica modalitățile de aplicare a acestor forme de concediu pentru creșterea copilului. Angajatorii examinează aceste solicitări și le răspund, ținând seama atât de propriile lor necesități, cât și de necesitățile lucrătorilor și justifică în scris orice refuz al unei astfel de solicitări.
- (7) Statele membre evaluează necesitatea adaptării condițiilor de acces și a formulelor detaliate de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la nevoile părinților adoptivi, ale părinților cu handicap și ale părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală pe termen lung.

#### *Articolul 6*

#### **Concediul de îngrijitor**

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul la un concediu de îngrijitor, care trebuie definit în legislația sau practicile naționale.

#### *Articolul 7*

#### **Absența de la locul de muncă din motive de forță majoră**

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul la absența de la locul de muncă din motive de forță majoră în situații de urgență familială, în cazuri de boală sau de accident care fac indispensabilă prezența imediată a lucrătorului. Statele membre pot limita dreptul la absența de la locul de muncă din motive de forță majoră la o anumită perioadă de timp per an sau per caz sau ambele.

## Articolul 8

### Remunerație sau indemnizație

- (1)** În conformitate cu circumstanțele naționale, cum ar fi legislația, convențiile colective și/sau practicile naționale, și ținând seama de competențele delegate partenerilor sociali, statele membre se asigură că lucrătorii care își exercită drepturile la concediu menționate la articolul 4 și la articolul 5 alineatul (2) vor primi o remunerație sau o indemnizație care trebuie definită de statul membru și/sau partenerii sociali, ținându-se cont de nevoia de a facilita utilizarea concediului de paternitate și/sau a concediului pentru creșterea copilului de către persoana care reprezintă prima sursă de venit în familie.
- (2)** Pentru concediul menționat la articolul 5 alineatul (2), remunerația sau indemnizația se plătește pe o perioadă de cel puțin 1,5 luni.

## Articolul 9

### Formule flexibile de lucru

- (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, care trebuie să fie de cel puțin opt ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule flexibile de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile. Statele membre pot limita solicitările de formule flexibile de lucru care pot fi efectuate de un lucrător la un număr rezonabil în decursul unei perioade determinate, dar nu mai puțin decât o dată la douăsprezece luni.
- (2) Angajatorii iau în considerare solicitările de formule flexibile de lucru menționate la alineatul (1) și răspund acestor solicitări ținând cont deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor.
- (3) Atunci când formulele flexibile de lucru menționate la alineatul (1) au o durată limitată, lucrătorul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Lucrătorul are dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial înainte de încheierea perioadei convenite, în momentul în care o schimbare a circumstanțelor justifică acest lucru. Angajatorii sunt obligați să examineze aceste solicitări și să le răspundă, ținând seama deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor.

(4) Statele membre pot să condiționeze dreptul de a solicita formule flexibile de lucru de un criteriu al perioadei de muncă și/sau de un criteriu al vechimii, care nu poate depăși șase luni. În cazul unor contracte succesive cu durată determinată în sensul Directivei 1999/70/CE, cu același angajator, pentru calcularea perioadei de vechime se ia în considerare suma acestor contracte.

#### *Articolul 10*

### **Drepturi de muncă**

- (1) Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de către lucrători la data la care începe concediul menționat la articolul 4, 5 sau 6 se mențin până la sfârșitul respectivului concediu. La sfârșitul respectivului concediu, acele drepturi, inclusiv orice modificare rezultată din legislația, din convențiile colective sau din practica la nivel național, se aplică.
- (2) Statele membre se asigură că la sfârșitul concediului menționat la articolul 4, 5 sau 6, lucrătorii au dreptul de a reveni la locul de muncă sau la un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru aceștia și că au dreptul de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu și-ar fi luat concediu.
- (3) Statele membre definesc statutul contractului sau al raportului de muncă pe perioada concediului menționat la articolul 4, 5 sau 6, inclusiv în ceea ce privește drepturile de securitate socială, garantând în același timp menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade.

#### *Articolul 11*

### **Nediscriminare**

Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6 sau pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile prevăzute la articolul 9.

**Protecția împotriva concedierii și sarcina probei**

- (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea și orice pregătiri în vederea concedierii lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, menționat la articolul 9.
- (2) Lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, sau pe motiv că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, menționat la articolul 9, pot solicita angajatorului să furnizeze motive bine întemeiate pentru concediere. În cazurile legate de articolele 4 și 5, angajatorul furnizează aceste motive în scris.
- (3) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că – atunci când lucrătorii care au solicitat sau au efectuat concediul conform articolelor 4 și 5 stabilesc, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune că a avut loc o astfel de concediere – sarcina de a dovedi că respectiva concediere a fost întemeiată pe alte motive decât faptul că au solicitat sau au efectuat concediul conform articolelor 4 și 5 revine pârâtului.
- (4) Alineatul (3) nu împiedică statele membre să impună un probatoriu mai favorabil reclamanților.
- (5) Statele membre pot să nu aplice alineatul (3) în cazul procedurilor unde investigarea faptelor revine jurisdicției sau instanței competente.
- (6) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția unor prevederi contrare ale statelor membre.

### *Articolul 13*

#### **Sanctiuni**

Statele membre stabilesc normele privind sancțiunile aplicabile în cazul acelor încălcări ale dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau ale dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea sancțiunilor respective. Sancțiunile trebuie să fie eficiente, proporționale și disuasive.

### *Articolul 14*

#### **Protecția împotriva tratamentului sau consecințelor nefavorabile**

Statele membre introduc măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor care sunt reprezentanți ai angajaților, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului sau împotriva oricăror consecințe nefavorabile rezultând în urma unei plângeri depuse în cadrul întreprinderii sau în urma oricărei proceduri judiciare inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă.

### *Articolul 15*

#### **Organisme de promovare a egalității**

Fără a aduce atingere competențelor inspectoratelor de muncă sau ale altor organisme, inclusiv ale partenerilor sociali, care asigură respectarea drepturilor lucrătorului, statele membre se asigură că organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE pentru promovarea, analizarea, monitorizarea și sprijinirea egalității de tratament a tuturor persoanelor, fără discriminare pe criterii de sex, sunt competente în ceea ce privește aspectele legate de nediscriminare care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.

## *Articolul 16*

### **Nivelul de protecție**

- (1) Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile lucrătorilor decât cele prevăzute în prezenta directivă.
- (2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un motiv suficient pentru a justifica o reducere a nivelului de protecție a lucrătorilor în domeniile reglementate de aceasta, fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta, ca răspuns la evoluția situației, acte cu putere de lege și acte administrative diferite de cele în vigoare la momentul adoptării prezentei directive, cu condiția ca cerințele minime prevăzute în prezenta directivă să fie respectate.

## *Articolul 17*

### **Diseminarea informațiilor**

Statele membre se asigură că dispozițiile adoptate în temeiul prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare, referitoare la obiectul stabilit la articolul 1 din prezenta directivă, sunt aduse prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză de pe întreg teritoriul lor.

## *Articolul 18*

### **Raportare și reexaminare**

- (1) Statele membre comunică Comisiei toate informațiile relevante referitoare la aplicarea prezentei directive cel târziu până la ... [*JO: a se introduce data echivalentă cu opt ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive*]. Pe baza acestor informații, Comisia redactează un raport adresat Parlamentului European și Consiliului cu privire la aplicarea prezentei directive.

- (2) Pe baza informațiilor furnizate de statele membre în temeiul alineatului (1), Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport în care examinează aplicarea prezentei directive, însoțit, dacă este cazul, de o propunere legislativă.

#### *Articolul 19*

#### **Abrogare**

Directiva 2010/18/UE se abrogă începând cu ... [*JO: a se introduce data echivalentă cu trei ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive*]. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă și se citesc în conformitate cu tabelul de corespondență care figurează în anexă.

#### *Articolul 19a*

#### **Dispoziții tranzitorii**

În pofida abrogării Directivei 2010/18/UE, orice perioadă sau perioade cumulative separate de concediu pentru creșterea copilului efectuată (efectuate) de un lucrător sau transferată (transferate) de lucrătorul respectiv în temeiul directivei respective înainte de [*JO: a se introduce data echivalentă cu trei ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive*] poate (pot) fi scăzută (scăzute) din dreptul lucrătorului respectiv la concediu pentru creșterea copilului în temeiul articolului 5 din prezenta directivă.

#### *Articolul 20*

#### **Transpunere**

- (1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la ... [*JO: a se introduce data echivalentă cu trei ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive*]. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.

Atunci când statele membre adoptă aceste acte, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

- (2) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre și textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.
- (2a) Normele și modalitățile detaliate de aplicare a prezentei directive se definesc în conformitate cu legislația, convențiile colective și/sau practicile naționale, cu respectarea cerințelor minime și a obiectivelor prezentei directive.
- (2b) În scopul respectării articolelor 4, 5, 6 și 8 din prezenta directivă și a Directivei 92/85/CEE, statele membre pot lua în calcul orice perioadă de absență de la locul de muncă din motive familiale, în special concediu de maternitate, concediu de paternitate, concediu pentru creșterea copilului și concediu de îngrijitor, precum și orice remunerație sau indemnizație în acest sens existente la nivel național, care depășesc standardele minime prevăzute în prezenta directivă și în Directiva 92/85/CEE, cu condiția respectării cerințelor minime referitoare la concediile respective, astfel cum figurează în aceste directive, și în măsura în care nivelul general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de aceste directive nu este diminuat.
- (3) Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și atât timp cât statele membre iau măsurile necesare care să le permită să garanteze în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.

#### *Articolul 21*

#### **Intrare în vigoare**

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

*Articolul 22*

**Destinatari**

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

*Pentru Parlamentul European*

*Președintele*

*Pentru Consiliu*

*Președintele*

---