



Briuselis, 2017 m. lapkričio 24 d.
(OR. en)

14280/17

Tarpinstitucinė byla:
2017/0085 (COD)

EMPL 545
SOC 719
GENDER 36
SAN 412
CODEC 1798
IA 183

ATASKAITA

nuo:	Pirmininkaujančios valstybės narės
kam:	Nuolatinų atstovų komitetui (COREPER I) / Tarybai
Ankstesnio dokumento Nr.:	13990/17
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 – Pažangos ataskaita

I. IVADAS

2017 m. balandžio 26 d. Komisija pateikė pasiūlymą dėl Direktyvos dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. Pasiūlymas grindžiamas Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 153 straipsniu.

Bendras pasiūlymo tikslas – visoje ES sudaryti geresnes sąlygas naudotis profesinio ir asmeninio gyvenimo suderinimo priemonėmis, pavyzdžiui atostogomis ir susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų, taip pat skatinti vyrus dažniau naudotis atostogomis dėl šeiminių priežasčių, tokiu būdu padedant didinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje. Visų pirma pasiūlymu būtų sustiprinti būtiniausi standartai, susiję su i) vaiko priežiūros atostogomis ir ii) susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų, ir nustatyti nauji būtiniausi standartai, susiję su iii) tėvystės atostogomis ir iv) prižiūrinčiojo asmens atostogomis.

Pagal siūlomą teisinį pagrindą Europos Parlamentas ir Taryba turi veikti laikydamiesi įprastos teisėkūros procedūros.

Europos Parlamentas pozicijos dar nepateikė.

Atsižvelgdamas į numatomą direktyvos preambulę, 2017 m. gegužės 10 d. Nuolatinių atstovų komitetas patvirtino neprivalomą konsultavimąsi su Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu (EESRK) ir Regionų komitetu (RK). Numatoma, kad EESRK nuomonę priims gruodžio 6 d., o RK – lapkričio 30 d.

Likusios išlygos:

Laikoma, kad visos delegacijos toliau laikosi bendrų tikrinimo išlygų dėl pasiūlymo ir jo pakeitimų. Dauguma delegacijų yra pareiškusios išlygas dėl mažiausio pakankamų pajamų dydžio sąvokos apibrėžimo direktyvoje ir jo susiejimo su nedarbingumo dėl ligos tarifu (8 straipsnis).

Komisija patvirtino, kad šiame etape ji laikosi pirminio pasiūlymo ir toliau laikosi tikrinimo išlygos dėl bet kokių pasiūlymo pakeitimų.

DK, NL ir UK laikosi parlamentinio tikrinimo išlygų.

HR ir SE laikosi lingvistinių išlygų.

II. TARYBOS DARBAS PIRMININKAUJANT ESTIJAI

Socialinių klausimų darbo grupė pradėjo nagrinėti pasiūlymą ir aptarė jį šešiuose posėdžiuose.¹ Du posėdžius ji skyrė bendro pobūdžio pastaboms, susijusiam poveikio vertinimui ir pirmajam pasiūlymo analizės etapui. Pirmininkaujant Estijai atlikto darbo rezultatai pateikiami I priede.

¹ Posėdžiai įvyko liepos 10 d., rugsėjo 4 d. ir 5 d., rugsėjo 18 d., spalio 9 d. ir 10 d., lapkričio 7 d. ir 17 d.

Laikydamosi Tarpinstitucinio susitarimo dėl geresnės teisėkūros, Komisija atliko potencialių politikos galimybių poveikio vertinimą, kuriame įvertintas jų ekonominis, socialinis, reguliavimo ir bendras veiksmingumas ir derėjimas su platesniais ES tikslais. Poveikio vertinimą Socialinių klausimų darbo grupė nuodugniai išnagrinėjo 2017 m. rugsėjo 4 d. 25 valstybės narės atsakė į klausimą, kuris delegacijoms buvo išsiųstas laikantis dok. 16024/14 išdėstytų orientacinių gairių. Šios diskusijos dėl poveikio vertinimo apibendrintos II priede.

Darbo grupėje padaryta nemaža pažanga, visų pirma nagrinėjant šias dalis:

1. Tėvystės atostogos (13 konstatuojamoji dalis, 3 straipsnio a punktas, 4 straipsnis, 8 straipsnio 1 dalies a punktas ir 8 straipsnio 2 dalis)

4 straipsnyje Komisija pasiūlė nustatyti visoje ES taikytiną 10 dienų trukmės tėvystės atostogų būtiniausią standartą. Iš esmės delegacijos tokioms atostogoms pritaria.

Pirmininkaujanti valstybė narė į 4 straipsnį įtraukė 3 dalį, kurioje paaiškinama, ką reiškia „dešimt darbo dienų“ ir tėvystės atostogų suteikimo tvarka. Dauguma delegacijų gali pritarti siūlomai trukmei – 10 darbo dienų, kurios turi būti paimamos apytikriai vaiko gimimo laikotarpiu, taip pat naujai 3 daliai. Kelios delegacijos norėtų, kad tėvystės laikotarpis būtų trumpesnis, o kelios kitos delegacijos norėtų, kad būtų papildomai paaiškinta atostogoms taikoma tvarka ir jų trukmės apskaičiavimo būdas.

Iš esmės sutarta dėl „tėvystės atostogų“ apibrėžties, pateikiamos 3 straipsnio a punkte. Vis dėlto kelios delegacijos norėtų, kad šios atostogos būtų vadinamos lyties požiūriu neutraliausiu terminu, o kitos griežtai prieštarauja šiam pasiūlymui.

8 straipsnio 1 dalies a punkte dėl tėvystės atostogų pirmininkaujanti valstybė narė išlaikė Komisijos pasiūlytą kompensacijos dydį – nedarbingumo dėl ligos tarifą. Nors atrodo, kad ši 8 straipsnio dalis kelia mažiausiai problemų, tik saujelė delegacijų pareiškė dėl jos teigiamą nuomonę, todėl reikia tolesnių diskusijų.

Pirmininkaujanti valstybė narė mano, kad nors tolesnės diskusijos ir gali būti pagrįstos, ypač dėl kompensacijos dydžio, 3 straipsnio a punktui, 4 straipsniui ir susijusiai 13 konstatuojamajai daliai iš esmės pritariama.

2. **Prižiūrinčiojo asmens atostogos (17 konstatuojamoji dalis, 3 straipsnio ba–d punktai ir 8 straipsnio 1 dalies c punktas)**

6 straipsnyje Komisija pasiūlė nustatyti visoje ES taikytiną 5 dienų trukmės prižiūrinčiojo asmens atostogų būtiniausią standartą. Daugelis delegacijų nebuvo tikros, ar reikia šiuo klausimu priimti teisės aktus ES lygmeniu, ir pareiškė abejonių dėl to, ar tokių atostogų nustatymas tikrai prisidėtų prie vienodo požiūrio į moteris ir vyrus darbo rinkoje, kadangi dėl penkių dienų trukmės prižiūrinčiojo asmens atostogų moterų ir vyrų priežiūros pareigų pasidalijimas reikšmingai nepasikeistų. Todėl keletas delegacijų toliau laikosi išlygų.

Įvyko esminė diskusija dėl prižiūrinčiojo asmens atostogų taikymo srities (3 straipsnio ba, c ir d punktai). Komisija pasiūlė suteikti šias atostogas visiems darbuotojams, turintiems giminaitį, kuriam reikia priežiūros dėl sunkios ligos, rimtos klinikinės būklės ar negalios. Daugelio delegacijų manymu, „rimtos klinikinės būklės“ sąvoką sunku apibrėžti ir atskirti nuo „sunkios ligos“. Todėl pirmininkaujanti valstybė narė iš taikymo srities išbraukė „rimtą klinikinę būklę“. Tačiau kelios delegacijos paprašė dar labiau apriboti taikymo sritį.

Kadangi nemažai delegacijų griežtai prieštaravo teisės į tokias atostogas nustatymui ES lygmeniu ir atsižvelgdama į tai, kad dar plačiau prieštaraujama jų atveju taikomo minimalaus kompensacijos dydžio nustatymui direktyvoje, pirmininkaujanti valstybė narė minėtą nedarbingumo dėl ligos tarifo dydžio kompensaciją pakeitė tokia fraze „*mokėjimas arba tinkama išmoka, kurią nustato valstybė narė ir (arba) socialiniai partneriai*“.

Nors dabar kelios delegacijos gali pritarti 8 straipsnio 1 dalies c punktui, daugelis delegacijų toliau laikosi išlygos ir nenorėtų, kad prižiūrinčiojo asmens atostogų atveju iš viso būtų nustatytas minimalus išmokos dydis.

Pirmininkaujanti valstybė narė mano, kad padaryta pažanga tiek prižiūrinčiojo asmens atostogų taikymo srities, tiek atitinkamos kompensacijos nustatymo atveju. Reikia tęsti darbą, o dabartinis tekstas yra tinkamas pagrindas tolesniems svarstymams.

3. Vaiko priežiūros atostogos (14 ir 15 konstatuojamosios dalys, 3 straipsnio b punktas, 5 straipsnis, 8 straipsnio 1 dalies b punktas ir 8 straipsnio 2 dalis)

5 straipsnyje Komisija pasiūlė sustiprinti esamą vaiko priežiūros atostogų būtiniausią standartą, išdėstyta Vaiko priežiūros atostogų direktyvoje (2010/18/ES), kurioje numatyta kiekvieno darbuotojo asmeninė teisė į keturis mėnesius, iš kurių vienas mėnuo turėtų būti neperduodamas. Komisija pasiūlė prailginti neperduodamą laikotarpį iki keturių mėnesių ir pakeisti vaiko amžių, iki kurio šios atostogos turėtų būti išnaudotos: žodžius „*iki aštuonerių metų*“ pakeisti žodžiais „*bent ne mažesnis nei dvylika metų*“.

Iš pradžių didelė valstybių narių dauguma negalėjo pritarti vaiko amžiaus, iki kurio atostogos gali būti imamos, pakeitimui. Jos nurodė, kad nėra pakankamai įrodymų, kaip šis pakeitimas padėtų pasiekti direktyvoje išdėstytus tikslus, atsižvelgiant į didelį poveikį nacionalinių biudžetų planavimui, taip pat tai, kad jau įdiegta daug įvairių nacionalinių paramos dirbantiems tėvams sistemų, įskaitant vaikų priežiūros paslaugas.

Viena delegacijų grupė pritaria pirmininkaujančios valstybės narės kompromisui, pagal kurį sumažinama amžiaus riba „*bent ne mažesnis nei dvylika metų*“ pakeičiant į „*bent ne mažesnis nei aštuoneri metai*“, o kita grupė norėtų palikti dabartinę Vaiko priežiūros atostogų direktyvos formuluotę „*iki aštuonerių metų*“.

Vienas iš sudėtingiausių vaiko priežiūros atostogų aspektų buvo pasiūlymas padidinti neperduodamų mėnesių skaičių iki keturių. Ieškodama kompromiso, pirmininkaujanti valstybė narė pasiūlė palikti asmeninę teisę į keturis mėnesius vaiko priežiūros atostogų, tačiau neperduodamų mėnesių skaičių sumažinti iki trijų (5 straipsnio 2 dalis). Nors dauguma delegacijų sutiko, kad tai yra žingsnis tinkama linkme, jos vis dėlto manė, kad trys mėnesiai yra pernelyg daug. Kai kurios delegacijos yra pasirengusios pritarti šioje pastraipoje išdėstytam pasiūlymui.

Pripažindama, kad daugeliui delegacijų kelia susirūpinimą galimas Komisijos pasiūlymo poveikis jų socialinės apsaugos sistemų finansiniam tvarumui, pirmininkaujanti valstybė narė pasiūlė atskirti perduodamus vaiko priežiūros atostogų mėnesius nuo neperduodamų (8 straipsnio 1 dalies b punktas).

Taigi, pirmininkaujanti valstybė narė pasiūlė išlaikyti nedarbingumo dėl ligos tarifą numatant galimybę nustatyti viršutinę ribą (žr. 5 punktą) neperduodamiems mėnesiams, o „*mokėjimą arba tinkamą išmoką*“ už perduodamą dalį palikti apibrėžti valstybėms narėms ir (arba) socialiniams partneriams. Nors delegacijos dar neturėjo progos aptarti I priede išdėstyto 8 straipsnio 1 dalies b punkto, pirmininkaujanti valstybė narė mano, kad pateiktas požiūris yra žingsnis siekiant kompromiso. Akivaizdu, kad diskusijas reikia tęsti.

4. Pakankamos pajamos (19 konstatuojamoji dalis, 8 straipsnis)

Kaip jau minėta, dauguma delegacijų yra pareiškusios išlygas dėl viso 8 straipsnio tuo pagrindu, kad tėvystės, vaiko priežiūros ir prižiūrinčiojo asmens atostogų atveju taikomas minimalus kompensacijos dydis neturėtų būti apibrėžtas ES direktyvoje. Be to, delegacijos teigė, kad šių išmokų susiejimas su ligos išmokos dydžiu, ypač vaiko priežiūros atostogų atveju, yra netinkamas, kadangi ligos išmokos yra nustatomos atsižvelgiant į paprastai trumpalaikes su sveikata susijusias problemas, o šioje direktyvoje siūlomos atostogos yra skirtos profesinio, šeimos ir asmeninio gyvenimo suderinimui palengvinti.

Kad būtų lengviau susitarti ir paaiškinti 8 straipsnio nuostatas, pirmininkaujanti valstybė narė pasiūlė suskaidyti jį į atskiras dalis. 1 dalyje dabar nurodyti minimalūs kompensacijos dydžiai a) tėvystės atostogų, b) i) neperduodamos vaiko priežiūros atostogų dalies, b) ii) perduodamos vaiko priežiūros atostogų dalies ir c) prižiūrinčiojo asmens atostogų atvejais.

2 dalyje valstybėms narėms numatoma galimybė nustatyti kompensacijos, mokamos tėvystės atostogų ir vaiko priežiūros atostogų neperduodamos dalies metu, viršutinę ribą.

Pirmininkaujančios valstybės narės 8 straipsnio 2 dalyje pasiūlyta viršutine riba norima apriboti numatomą finansinį poveikį valstybių narių socialinės apsaugos sistemoms. Tai sudarytų sąlygas valstybėms narėms, jei jos mano, kad tai būtina, apriboti didžiausią sumą, kuri turi būti mokama daug uždirbančių asmenų tėvystės arba vaiko priežiūros atostogų atveju. Kadangi Komisijos pasiūlyme nurodyta, jog „ši išmoka turėtų būti bent ne mažesnė už išmoką, kurią atitinkamas darbuotojas gautų laikinojo nedarbingumo atostogų atveju“, reikia pažymėti, kad valstybės narės gali taikyti bet kurias ligos išmokoms nustatytas ribas nedarydamos jokių nuostatų pakeitimų.

Tačiau yra valstybių narių, kurios neturi ir nenori nustatyti ligos išmokų viršutinės ribos. Kad būtų sudarytos vienodos sąlygos ir atsižvelgta į šių valstybių narių padėtį, pirmininkaujanti valstybė narė pasiūlė galimybę nustatyti atskirą ribą konkrečiai vaiko priežiūros ir tėvystės atostogų išmokoms. Tačiau tai turėtų būti daroma nepakenkiant siūlomos direktyvos tikslui. Todėl kartu su viršutine riba turėtų būti nustatyta apsaugos priemonė, kuria užtikrinama, kad išmokos dydis nebūtų nepagrįstai apribojamas. Kaip orientyras pasirinktas „vidutinis nacionalinis mėnesinis darbo užmokestis neatskaičius mokesčių“, nes valstybėse narėse jis plačiai apskaičiuojamas.

Nors pirmininkaujanti valstybė narė mano, kad šis pasiūlymas gali būti žingsnis ieškant kompromiso, viršutinės ribos pamatinė vertė ir išsamus taikymas, taip pat minimalūs kompensacijos dydžiai turėtų būti toliau svarstomi.

5. Lygybę užtikrinančios institucijos (27 konstatuojamoji dalis, 15 straipsnis)

Komisija pasiūlė, kad siūlomos direktyvos taikymo srityje būtų kompetentingos esamos lygybę užtikrinančios institucijos (nurodytos Direktyvos 2006/54 20 straipsnyje), kurių veikla skatinamas, tiriamas, prižiūrimas ir remiamas vienodas požiūris, neatsižvelgiant į lytį.

Kelios delegacijos abejojo, ar verta perskirti užduotis, kurias kai kuriose valstybėse narėse vykdo kitos įstaigos, pavyzdžiui, darbo inspekcijos. Didžioji dauguma delegacijų pareiškė pritarančios naujausiam pirmininkaujančios valstybės narės pasiūlymui, pagal kurį nediskriminavimo klausimais, patenkančiais į direktyvos taikymo sritį, būtų kompetentingos lygybę užtikrinančios institucijos, nedarant poveikio darbo inspekcijų ar kitų įstaigų kompetencijai. Šiuo klausimu gali prireikti tolesnių diskusijų.

III. IŠVADOS

Įdėjus nemažai pastangų sparčiai nagrinėjant šį dokumentą, reikia tolesnių diskusijų techniniu lygmeniu dėl keleto klausimų, įskaitant šiuos:

- 1) **Tėvystės atostogos:** koks kompensacijos lygis turėtų būti laikomas orientyru tėvystės atostogų atveju? Ar valstybės narės turėtų turėti galimybę nustatyti tėvystės atostogų metu mokamos kompensacijos viršutinę ribą? Jei taip, kokios ribos turėtų būti taikomos?
- 2) **Prižiūrinčiojo asmens atostogos:** kokia turėtų būti prižiūrinčiojo asmens atostogų taikymo sritis? Koks turėtų būti joms taikomas kompensacijos lygis?
- 3) **Vaiko priežiūros atostogos:** koks vaiko amžius turėtų būti laikomas atskaitos amžiumi vaiko priežiūros atostogų suteikimo tikslu? Kiek mėnesių turėtų būti neperduodami? Koks turėtų būti vaiko priežiūros atostogoms taikomas kompensacijos lygis? Ar valstybės narės turėtų turėti galimybę nustatyti vaiko priežiūros atostogų metu mokamos kompensacijos viršutinę ribą? Jei taip, kokios ribos turėtų būti taikomos?

Be to, dėl tam tikrų nuostatų, įskaitant 2 straipsnį, 3 straipsnio f punktą, 7 straipsnį, 9–22 straipsnius ir atitinkamas konstatuojamąsias dalis, diskutuota nedaug. Kai kurias technines detales reikia toliau derinti.

Iš esmės pirmininkaujanti Estija mano, kad dėl keleto nuostatų rastas pagrindas galutiniam kompromisui. Siekiant kuo greičiau užbaigti darbą Taryboje, tolesnėse diskusijose daugiausia dėmesio reikėtų skirti pirmiau išvardintiems neišspręstiems klausimams.

Tarybos (EPSCO) prašoma susipažinti su šia pažangos ataskaita.

Pirmininkaujančios Estijos pasiūlymas

*Komisijos pasiūlymo (dok. 8633/17) pakeitimai pažymėti **paryškintuoju šriftu**; Pirmininkaujančios valstybės narės kompromisinio pasiūlymo naujausios redakcijos (dok. 13990/17) pakeitimai pažymėti **paryškintuoju šriftu ir pabraukti**.*

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

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

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS 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 nuomonę²,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę³,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros,

² OL C , , p. .

³ 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. Be kita ko, konvencijos 7 straipsnyje 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/EB⁴, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2010/41/ES⁵, Tarybos direktyvoje 92/85/EEB⁶, Tarybos direktyvoje 97/81/EB⁷ ir Tarybos direktyvoje 2010/18/ES⁸, 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;

⁴ 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 (nauja redakcija) (OL L 204, 2006 7 26, p. 23).

⁵ 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).

⁶ 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).

⁷ 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). Priedas „Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną“ (OL L 14, 1998 1 20, p. 9).

⁸ 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 sukurama 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 tokiomis 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, tokiomis kaip atostogos ar susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų, mažėja santykinis moterų atliekamo nemokamo darbo šeimoje kiekis ir joms lieka daugiau laiko dirbti mokamą darbą;
- (9) pagal SESV [...] 154 straipsnį Komisija pradėjo dviejų etapų konsultacijas su socialiniais partneriais dėl problemų, susijusių su profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Socialiniai partneriai nesusitarė 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 nustatytomis taisyklėmis ir jos papildomos sustiprinant esamas teises ir nustatant naujų teisių;
- (11) šia direktyva nustatomi būtiniausi 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. Kaip šiuo metu nustatyta direktyvos 2010/18/ES priedo 1 straipsnio 3 dalyje, tai turėtų apimti 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;
- (13) siekiant skatinti moteris ir vyrus lygiau dalytis priežiūros pareigomis **ir sudaryti galimybę anksti formuoti tėvo ir vaiko ryšiui, turėtų būti nustatyta tėvo teisė į tėvystės atostogas. Šios atostogos turėtų būti paimamos apytikriai vaiko gimimo laikotarpiu ir turėtų būti aiškiai susietos su šiuo įvykiu. Nustatyti, ar šias atostogas taip pat galima paimti prieš vaiko gimimą, ar tik po jo, taip pat ar ir kokiomis sąlygomis jas galima paimti iš eilės ar ne iš eilės einančiomis dienomis arba kitokia lanksčia forma, turi valstybės narės. 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 šeiminės padėties, kaip ji apibrėžiama nacionalinėje teisėje;
- (14) kadangi dauguma tėvų nesinaudoja teise į vaiko priežiūros atostogas arba didelę jiems priklausančių atostogų dalį perduoda motinoms, šia direktyva, siekiant paskatinti antrąją iš tėvų naudotis vaiko priežiūros atostogomis, išlaikoma kiekvieno iš tėvų teisė į ne trumpesnes kaip keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas, šiuo metu nustatytas Direktyva 2010/18/ES, tačiau taip pat nuo vieno iki **trių** mėnesių pailginamas vaiko priežiūros atostogų laikotarpis, kurio tėvai negali perduoti vienas kitam;

(15) siekiant sudaryti geresnes sąlygas tėvams naudotis vaiko priežiūros atostogomis vaikams augant, **ne trumpesnės kaip [...]** keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogos, kurios garantuojamos pagal šią direktyvą, turėtų būti suteikiamos bent iki tol, kol vaikui sueis **[aštuoneri metai]**. 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 reikia 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 antrasis 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 arba naudotis kitomis lanksčiomis jų 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;

(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, **prižiūrintiems [...]** giminaičius, kuriems reikalinga priežiūra, likti darbo rinkoje, darbuotojams, **[...] turintiems sunkiai sergantį arba neįgalų** giminaitį, turėtų būti suteikta teisė prižiūrinčiojo asmens atostogų forma būti atleistiems nuo darbo, kad jie galėtų pasirūpinti tuo giminaičiu. **Valstybės narės gali nurodyti, ar prižiūrinčiojo asmens atostogos yra išreikštos darbo dienomis, savaitėmis ar kitais laiko vienetais, atsižvelgiant į tai, kad penkios darbo dienos atitinka vieną kalendorinę savaitę.** Siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui šia teise, prieš suteikiant atostogas gali būti reikalaujama pateikti sunkios ligos arba **negalios [...]** įrodymus;

- (18) be teisės į šioje direktyvoje numatytas prižiūrinčiojo asmens atostogas, visi darbuotojai turėtų išlaikyti šiuo metu Direktyva 2010/18/ES numatytą teisę valstybių narių nustatytomis sąlygomis nebūti darbe dėl *force majeure* aplinkybių, susijusių su svarbiomis ir nenumatytomis šeiminiėmis priežastimis;
- (19) siekiant didinti paskatas vaikų ir priežiūros pareigų turintiems darbuotojams, ypač vyrams, eiti šioje direktyvoje numatytos trukmės atostogų, jie turėtų turėti teisę, būdami atostogose, gauti tinkamas išmokas. **Už minimalų tėvystės atostogų laikotarpį ir už neperduodamą tėvystės atostogų, kurios garantuojamos pagal šią direktyvą, dalį mokama** išmoka turėtų būti bent ne mažesnė už išmoką, kurią atitinkamas darbuotojas gautų laikinojo nedarbingumo atostogų atveju. Šiai išmokai gali būti taikoma viršutinė riba, kuri, siekiant šios direktyvos tikslų, turėtų būti ne mažesnė nei [du kart vidutinis nacionalinis mėnesinis darbo užmokestis neatskaičius mokesčių, apskaičiuotas valstybės narės kompetentingos įstaigos]. **Už perduodamą vaiko priežiūros atostogų dalį ir už minimalų prižiūrinčiojo asmens atostogų laikotarpį, nustatytą šioje direktyvoje, tinkamo dydžio išmoką turėtų nustatyti valstybė narė ir (arba) socialiniai partneriai.** Valstybės narės turėtų atsižvelgti į tai, koks svarbus yra teisių į socialinę apsaugą, be kita ko, sveikatos priežiūros srityje, tęstinumas;
- (19a) ši direktyva turėtų nedaryti poveikio socialinės apsaugos sistemų koordinavimui pagal Reglamentą (EB) Nr. 883/2004, Reglamentą (ES) Nr.1231/2010 ir Reglamentą (EB) Nr. 859/2003. Kuri valstybė narė yra kompetentinga asmens socialinės apsaugos atžvilgiu, nustatoma taikant tuos reglamentus;

- (20) pagal Direktyvą 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;
- (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 koreguoti savo 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, įskaitant susitarimus dėl darbo laiko sutrumpinimo, trukmę. 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. Galutinį sprendimą, ar patenkinti darbuotojo prašymą dėl susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, turėtų priimti darbdavys. 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-460/06.** 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 atostogas arba išėjo atostogų, nurodytų 4, 5 ar 6 straipsnyje, arba pasinaudojo teise prašyti susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų, nurodytų 9 straipsnyje, turėtų tekti darbdaviui;

- (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 būti bauda. Tai taip pat gali būti kompensacijos išmokėjimas.** Vienodo požiūrio principui veiksmingai įgyvendinti reikalinga tinkama darbuotojų teisminė apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių, kuriuos galima patirti pateikus skundą ar iškėlus 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 nustatytomis 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 lygįbę 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 teisę 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 negalima aiškinti, kad šia direktyva mažinamos anksčiau buvusios Direktyva 2010/18/ES 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 MVĮ, kad užtikrintų, jog MVĮ nedaromas neproporcingas poveikis, ir ypatingą dėmesį skirti labai mažoms įmonėms bei administracinei naštai;
- (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, laikydamosi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto proporcingumo principo Sąjunga gali patvirtinti priemones. Laikantis tame straipsnyje įtvirtinto proporcingumo principo, šia direktyva neviršijama to, kas būtina šiems 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 sutartį ar palaikantiems kitokius darbo santykius.

3 straipsnis

Terminų apibrėžtys

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

- a) tėvystės atostogos – galimybė atleisti tėvus nuo darbo gimus vaikui;
- 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 prižiūrintįjį asmenį, kad jis asmeniškai prižiūrėtų giminaitį, kuriam dėl sunkios ligos arba negalios reikia priežiūros arba pagalbos, arba padėtų šiam giminaičiui;**
- c) prižiūrintysis asmuo – darbuotojas, asmeniškai prižiūrintis **giminaitį, kuriam dėl sunkios ligos arba negalios reikia priežiūros arba pagalbos**, arba padedantis šiam giminaičiui [...];
- 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 tėvai turėtų teisę į [...] dešimties darbo dienų tėvystės atostogas [...] **kurios turi būti paimamos apytikriai vaiko gimimo laikotarpiu. Valstybės narės gali nustatyti, ar dali šių atostogų dali 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 šeiminę padėtį, kaip ji apibrėžiama nacionalinėje teisėje.
3. **1 dalyje esanti nuoroda į dešimt darbo dienų suprantama kaip reiškianti 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.**

5 straipsnis

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, kuris yra bent ne mažesnis nei **[aštuoneri metai]**.

2. Jeigu valstybės narės leidžia vienam iš tėvų savo teisę į vaiko priežiūros atostogas perduoti kitam iš tėvų, jos užtikrina, kad **trijų [...] mėnesių** vaiko priežiūros atostogų nebūtų galima 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 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/EB⁹, 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.
6. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai turėtų teisę prašyti suteikti vaiko priežiūros atostogas ne visą darbo laiką, dalimis, kurias skirtų darbo laikotarpiai, arba kitomis lanksčiomis formomis. Darbdaviai svarsto tokius prašymus ir į juos atsako, atsižvelgdami į savo ir darbuotojų poreikius. Darbdaviai bet kokį atsisakymą patenkinti tokį prašymą pagrindžia raštu.

⁹ 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).

7. Valstybės narės įvertina būtinybę galimybes naudotis vaiko priežiūros atostogomis ir konkrečias tokių atostogų suteikimo sąlygas pritaikyti prie tėvių, neįgalių tėvų ir tėvų, turinčių neįgalių ar lėtine liga sergančių vaikų, poreikių.

6 straipsnis

Prižiūrinčiojo asmens atostogos

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į [...] penkių darbo dienų prižiūrinčiojo asmens atostogas per metus. Norint pasinaudoti tokia teise, gali būti reikalaujama pateikti tinkamus darbuotojo giminaičio sveikatos būklės įrodymus.
2. **1 dalyje esanti nuoroda į dešimt darbo dienų suprantama kaip reiškianti darbo visą darbo dieną režimą, kaip apibrėžta atitinkamoje valstybėje narėje. Darbuotojo teisė į prižiūrinčiojo asmens atostogas gali būti apskaičiuojama proporcingai darbo laikui, atsižvelgiant į darbo sutartyje nurodytą individualų darbuotojo darbo režimą.**

7 straipsnis

Nebuvimas darbe 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 šeiminiomis 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 ja pasinaudoti tam tikrą laiką kartą per metus arba tam tikrą laiką kiekvienu konkrečiu atveju (arba abi šias galimybes).

Pakankamos pajamos

1. Remdamosi nacionalinėmis aplinkybėmis, pvz., nacionalinės teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) taikoma praktika, ir atsižvelgdamos į socialiniams partneriams perduotus įgaliojimus, valstybės narės užtikrina, kad darbuotojai, besinaudojantys teisėmis į 4, 5 ar 6 straipsniuose nurodytas atostogas, gautų **tokį mokėjimą arba tinkamą išmoką: [...]**
 - a) už minimalų 4 straipsnyje numatytą tėvystės atostogų laikotarpį – mokėjimą arba tinkamą išmoką, kuris būtų bent ne mažesnis už mokėjimą ar išmoką, kuri atitinkamas darbuotojas gautų laikinojo nedarbingumo atostogų atveju, įskaitant bet kokią viršutinę ribą, kurią laikinojo nedarbingumo atostogų atveju nustatė valstybės narės;
 - b) už minimalų 5 straipsnyje numatytą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį:
 - i) už 5 straipsnio 2 dalyje numatytą neperduodamą atostogų dalį – mokėjimą arba tinkamą išmoką, kuris būtų bent ne mažesnis už mokėjimą ar išmoką, kuri atitinkamas darbuotojas gautų laikinojo nedarbingumo atostogų atveju, įskaitant bet kokią viršutinę ribą, kurią laikinojo nedarbingumo atostogų atveju nustatė valstybės narės, ir
 - ii) už perduodamą atostogų dalį – mokėjimą arba tinkamą išmoką, kuri turi nustatyti valstybė narė ir (arba) socialiniai partneriai, ir
 - c) už minimalų 6 straipsnyje numatytą prižiūrinčiojo asmens atostogų laikotarpį – mokėjimą arba tinkamą išmoką, kuri turi nustatyti valstybė narė ir (arba) socialiniai partneriai.
2. 1 dalies a punkte ir 1 dalies b punkto i papunktyje nurodytam mokėjimui arba tinkamai išmokai gali būti taikoma valstybės narės nustatyta atskira viršutinė riba, kuri turi būti ne mažesnė nei [du kart vidutinis nacionalinis mėnesinis darbo užmokestis neatskaičius mokesčių].

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 dvylika **metų**, ir prižiūrintieji asmenys turėtų teisę priežiūros tikslais prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų. Tokių susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų trukmė gali būti pagrįstai ribojama.
2. Darbdaviai svarsto prašymus dėl 1 dalyje nurodytų susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų ir į juos atsako, atsižvelgdami į savo ir darbuotojų poreikius. Darbdaviai pagrindžia bet koki atsisakymą patenkinti tokį prašymą.
3. Jeigu 1 dalyje nurodytų susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų trukmė yra ribota, pasibaigus sutartam laikotarpiui darbuotojas turi teisę grįžti į pradinės darbo sąlygas. Darbuotojas taip pat turi teisę bet kuriuo metu prašyti, kad jam būtų leista grįžti į pradinės darbo sąlygas, jeigu toks prašymas yra pagrįstas atsižvelgiant į pasikeitusias aplinkybes. Darbdaviai privalo svarstyti tokius prašymus ir į juos atsakyti, atsižvelgdami į savo ir darbuotojų poreikius.

10 straipsnis

Darbo teisės

1. Atostogų pradžios, **kaip** nurodyta 4, 5 ar 6 straipsnyje, 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 atostogoms, **kaip** nurodyta 4, 5 ar 6 straipsnyje, 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 [...].

12 straipsnis

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 atostogas, **kaip** nurodyta 4, 5 ar 6 straipsnyje, 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 atostogas, **kaip** nurodyta 4, 5 ar 6 straipsnyje, ar išėjo tokių atostogų, arba pasinaudojo 9 straipsnyje nurodyta teise prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, gali prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti tokį atleidimą. Darbdavys tokį pagrindimą pateikia raštu.
3. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad, kai 2 dalyje nurodytiems darbuotojams kreipusis į teismą arba kitą kompetentingą instituciją nustatomi faktai, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jie iš tiesų buvo dėl to atleisti iš darbo, įrodyti, jog darbuotojas buvo atleistas ne dėl 1 dalyje nurodytų priežasčių, privalėtų atsakovas.
4. 3 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodinėjimo taisykles.

5. Valstybėms narėms nebūtina 3 dalies taikyti procesiniams veiksams, kai bylos faktinės aplinkybės turi ištirti 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 atgrasančios. [...]

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

Lygybę užtikrinančios institucijos

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

Valstybės narės gali priimti arba toliau taikyti nuostatas, kurios darbuotojams yra palankesnės nei nustatytosios šioje direktyvoje. [...]

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: septyneri [...] 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: *dveji 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

1. Nepaisant Direktyvos 2010/18/ES panaikinimo, bet koks darbuotojo paimtų arba pagal tą direktyvą anksčiau nei ... **[OL: prašom įrašyti datą: *dveji metai nuo šios direktyvos įsigaliojimo dienos*]** to darbuotojo perduotų vaiko priežiūros atostogų laikotarpis ar atskiri sumuojami laikotarpiai gali būti atskaičiuotas (-i) iš darbuotojo vaiko priežiūros atostogų laikotarpio pagal šios direktyvos 5 straipsnį.
2. Šios direktyvos 8 straipsnis netaikomas jokiame vaiko priežiūros atostogų, paimtų pagal Direktyvą 2010/18/ES anksčiau nei **[OL: prašom įrašyti datą: *dveji metai nuo šios direktyvos įsigaliojimo dienos*]**, laikotarpiui, kuris buvo atskaičiuotas iš bendro vaiko priežiūros atostogų laikotarpio pagal šios direktyvos 5 straipsnį, kaip nurodyta 1 dalyje.

20 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę

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

Valstybės narės, priimdamos tas **priemonės**, 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 **priemonių** tekstus.
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

Darbo grupės diskusijų dėl poveikio vertinimo santrauka

Apskritai dauguma delegacijų manė, kad iniciatyvos **politinis kontekstas** ir **teisinis pagrindas** poveikio vertinime paaiškinti teisingai. Keleto delegacijų manymu, paaiškinimas turėjo būti aiškesnis, o viena delegacija pareiškė susirūpinimą, ar pasiūlymo 8 straipsnis atitinka SESV 153 straipsnio 4 dalį.

Visos delegacijos sutiko, kad **probleminė apibrėžtis** buvo išdėstyta aiškiai arba tam tikra dalimi aiškiai; tačiau daugelis pareiškė susirūpinimą dėl to, kad poveikio vertinime neteisingai atspindima situacija valstybėse narėse, pavyzdžiui, neatsižvelgiama į visas išmokas ir atostogas, skirtas vaikams auginantiems dirbantiems tėvams remti. Be to, delegacijos pageidavo išsamesnės teisinės ir finansinės sistemos apžvalgos apie visas valstybes nares. Kai kurios delegacijos taip pat būtų norėjusios, kad būtų atsižvelgta į kultūrinius ir ekonominius valstybių narių skirtumus.

Kitos delegacijos teigė, kad moterų ir vyrų dalyvavimui darbo rinkoje poveikį darė daugybė veiksnių, ir nurodė, kad pasiūlyme ir poveikio vertinime tik trumpai užsimenama apie situaciją, kurioje atsiduria vis daugiau žmonių, dirbančių pagal nestandartines darbo sutartis, kuriems gali būti dar sunkiau užtikrinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Kai kurios kitos delegacijos nurodė, kad trūko įtikinamų pagrindinių įrodymų, pagrindžiančių pasiūlymą dėl prižiūrinčiojo asmens atostogų, ir dėl to, kad vaiko priežiūros atostogomis būtų galima pasinaudoti bent jau iki tol, kol vaikui sukaks 12 metų.

Dauguma delegacijų sutiko, kad poveikio vertinime pristatyti **politikos tikslai** ir **politikos galimybės** buvo aiškūs ar iš dalies aiškūs ir nuoseklūs. Tuo pat metu daugelis delegacijų manė, kad priemonės, skirtos kokybiškų ir prieinamų vaiko priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugų teikimui pagerinti, buvo nepakankamai išanalizuotos. Taip pat paminėta, kad taikyti rodikliai buvo ne visada visapusiškai pagrįsti.

Keletas delegacijų iškėlė klausimą, kodėl buvo parengtos tik ilgalaikės prognozės 2030 m. ir 2050 m., bet neatliktas trumpojo ar vidutinės trukmės laikotarpio vertinimas. Kai kurios delegacijos toliau nurodė, kad darbdavių organizacijos pasiūlymo atžvilgiu nebuvo palankiai nusiteikusias ir būtų buvę naudinga, jei poveikio vertinime būtų pateikta išsamesnė analizė, kodėl neatsižvelgta į jų pareikštą susirūpinimą dėl išlaidų.

Dauguma delegacijų manė, kad poveikio vertinime pakankamai gerai paaiškintas **ES veiksmų pagrindimas**, tačiau daugelis delegacijų pareiškė susirūpinimą dėl minimalaus ES lygmeniu nustatyto atostogų išmokos dydžio apibrėžties, kadangi, jų nuomone, tuo kėsiamasi į valstybių narių kompetenciją nustatyti bei organizuoti savo socialinės apsaugos sistemas ir gali daryti poveikį jų tvarumui.

Daugumos delegacijų nuomone, kiekvienos poveikio vertinime nurodytos galimybės **poveikio** analizė yra santykinai aiški. Daugelis delegacijų pabrėžė, kad naudoti **duomenys** neišsamūs, o analizės metodai nebuvo pakankamai paaiškinti. Keletas delegacijų minėjo, kad poveikio vertinime Komisijos pristatytas ilgalaikis modelis 2030 m. ir 2050 m. tebuvo tik vienas iš daugelio galimų scenarijų.

Be to, daugeliui delegacijų trūko išsamios, kiekybinės **poveikio biudžetui analizės**, išskaidytos pagal valstybes nares. Kai kurios delegacijos manė, kad ekonominio poveikio MVĮ analizė buvo nepakankamai išsami, tuo tarpu kitos iš dalies buvo patenkintos vertinimu. Dauguma delegacijų sutiko, kad **poveikis reguliavimo sąnaudoms** ir vietos bei regioninėms institucijoms tam tikru mastu buvo išanalizuotas.

Kalbant apie **socialinį poveikį**, dauguma delegacijų tam tikru mastu buvo patenkintos vertinimu. Kai kurios delegacijos būtų norėjusios, kad būtų labiau atsižvelgta į nacionalinius skirtumus ir kad būtų pateikta analizė pagal valstybes nares, koks galėtų būti socialinis poveikis. Didžioji delegacijų dauguma manė, kad **poveikis pagrindinėms teisėms** išnagrinėtas tinkamai.

Delegacijų nuomonės išsiskyrė dėl to, ar **poveikio aplinkai** vertinimas buvo tinkamas. Tačiau dauguma valstybių narių manė, kad **tarptautiniai aspektai** ir poveikis trečiosioms valstybėms nebuvo išanalizuoti, tuo pat metu pripažindamos, kad šios direktyvos atžvilgiu tai galėtų būti netgi neaktualu.

Dauguma delegacijų laikėsi nuomonės, kad į **Reglamentavimo patikros valdybos** pastabas ir **rekomendacijas** atsižvelgta visiškai arba tam tikru mastu. Atsakydamos į klausimą, dauguma delegacijų manė, kad buvo taikyta tinkama **metodika**, o apribojimai ir neaiškumai aiškiai paaiškinti.

Apskritai delegacijos buvo patenkintos visiškai arba tam tikru mastu tuo, kaip poveikio vertinime apibrėžti įvairūs galimi **stebėsenos** ir **vertinimo tvarkos** variantai, tačiau jų nuomonės išsiskyrė dėl to, ar poveikio vertinime pateikta pakankamai informacijos apie **perkėlimo į nacionalinę teisę termino** poveikį.
