



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2017 m. balandžio 28 d.
(OR. en)

8633/17

Tarpinstitucinė byla:
2017/0085 (COD)

EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681

PRIDEDAMAS PRANEŠIMAS

nuo:	Europos Komisijos generalinio sekretoriaus, kurio vardu pasirašo direktorius Jordi AYET PUIGARNAU
gavimo data:	2017 m. balandžio 27 d.
kam:	Europos Sąjungos Tarybos generaliniam sekretoriui Jeppe TRANHOLMUI- MIKKELSENUI
Komisijos dok. Nr.:	COM(2017) 253 final
Dalykas:	Pasiūlymas dėl EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES

Delegacijoms pridedamas dokumentas COM(2017) 253 final.

Pridedama: COM(2017) 253 final

Briuselis, 2017 04 26
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

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

{SWD(2017) 202 final}
{SWD(2017) 203 final}

AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

1. PASIŪLYMO APLINKYBĖS

- **Pasiūlymo pagrindimas ir tikslai**

Atšaukus Komisijos 2008 m. pasiūlymą peržiūrėti Tarybos direktyvą 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (toliau – Motinystės atostogų direktyva), Komisija paskelbė ketinanti parengti naują iniciatyvą, kuria bus užtikrinamas **platesnis požiūris** ir atsižvelgiama į pastarojo dešimtmečio visuomenės pokyčius¹.

Šis direktyvos pasiūlymas yra Komisijos įsipareigojamo priimti priemonių rinkinio dalis. Šiuo rinkiniu siekiama spręsti per mažos moterų dalies darbo rinkoje klausimą ir remti jų tolesnę karjerą gerinant sąlygas, kad joms būtų lengviau derinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pareigas. Jame remiamasi esamomis teisėmis ir politika, nesumažinamas ES *acquis* užtikrinamos apsaugos lygis ir išsaugomos galiojančiais Europos Sąjungos teisės aktais suteikiamos esamos teisės. Juo papildomai gerinamos esamos ir nustatomos naujos vyrų ir moterų teisės ir taip sprendžiamas vienodo požiūrio į vyrus ir moteris ir vienodų jų galimybių šiandienos darbo rinkoje klausimas bei skatinamas nediskriminavimas ir lyčių lygybė.

2015 m. moterų (20–64 m.) užimtumo lygis siekė 64,3 proc., o vyrų – 75,9 proc. Didžiausias **vyrų ir moterų užimtumo skirtumas** darbo rinkoje yra vaikų ir kitų priežiūros pareigų turinčių asmenų grupėse. 2015 m. vidutinis moterų, turinčių vieną iki 6 metų amžiaus vaiką, užimtumo lygis beveik 9 proc. mažesnis negu mažų vaikų neturinčių moterų, o kai kuriose šalyse šis skirtumas didesnis negu 30 proc.² Be to, moterys daug dažniau negu vyrai apsiima prižiūrėti pagyvenusius ar priklausomus giminaičius³. Moterys taip pat dėl atliekamų priežiūros pareigų dažniau dirba ne visą darbo laiką. Tai turi didelę įtaką **vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui** (kai kuriose valstybėse narėse siekiančiam net iki 28 proc.), dėl kurio per darbingą amžių susikaupia **vyrų ir moterų pensijų skirtumas** (ES vidutiniškai siekiantis 40 proc.), lemiantis didesnę moterų, ypač vyresnio amžiaus, skurdo ir socialinės atskirties riziką. Atskaitos scenarijumi grindžiamos prognozės rodo, kad be ES veiksmų pirmiau pateiktų klausimų nebus galima tinkamai išspręsti. Prognozuojama, kad 2055 m. vyrų ir moterų užimtumo skirtumas vis dar bus 9 procentiniai punktai.

Viena iš pagrindinių šios problemos priežasčių yra nepakankama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika. Duomenys rodo, kad dėl vyrų ir moterų atostogų subalansavimo trūkumo, nepakankamo vyrų motyvavimo eiti vaiko priežiūros ir (arba) priklausomo giminaičio priežiūros atostogų, ribotų galimybių naudotis susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų, nepakankamų formaliosios priežiūros paslaugų ir ekonominių paskatų nedirbti didėja moterų užimtumo problemos.

¹ Žr. 2015 m. Europos Komisijos pranešimą spaudai „Gerinti sąlygas tėvams. Komisija atsiima įstrigusį pasiūlymą dėl motinystės atostogų ir ketina parengti naujas gaires“.

² Vyrų ir moterų, turinčių vieną vaiką iki 6 metų amžiaus, užimtumo skirtumas yra 24,7 pp; turinčių 2 vaikus (kurių jaunesnysis iki 6 metų amžiaus) – 25,6 pp, turinčių tris ir daugiau vaikų – 35,4 pp.

Dabartinėje Sąjungos ir valstybių narių teisinėje sistemoje yra nedaug nuostatų, kuriomis vyrams suteikiama galimybė prisiimti lygią su moterimis priežiūros pareigų dalį. Pavyzdžiui, šiuo metu nėra jokių ES teisės aktų, kuriais nustatomos tėvystės atostogos arba sergančio ar priklausomo giminaičio priežiūros atostogos, išskyrus atleidimą nuo darbo dėl *force majeure* priežasčių. Daugelyje valstybių narių nėra mokamų atostogų tėvams sistemos, panašios į motinų. Todėl dėl moterų ir vyrų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros disbalanso gali dar labiau padidėti vyrų ir moterų skirtumai darbo ir priežiūros srityse. Kita vertus, nustatyta, jog tai, kad tėvai naudojami profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros išlaikymo priemonėmis, tokiomis kaip atostogos, teigiamai veikia jų aktyvų dalyvavimą vėliau auginant vaikus, mažina santykinę moterų atliekamo nemokamo darbo šeimoje kiekį ir moterims lieka daugiau laiko dirbti mokamą darbą.

Šios direktyvos **bendrasis tikslas** – užtikrinti vyrų ir moterų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe principo įgyvendinimą. Pritaikant ir modernizuojant ES teisinę sistemą, šia direktyva tėvams ir priežiūros pareigų turintiems asmenims bus sudarytos sąlygos geriau derinti darbo ir priežiūros pareigas. Direktyvoje remiamasi esamomis teisėmis ir tam tikri jų aspektai sustiprinami arba nustatoma naujų teisių. Ja išlaikomas ES *acquis* užtikrinamos apsaugos lygis.

Direktyvos **konkretūs tikslai** yra šie:

- **sudaryti geresnes galimybes naudotis susitarimais dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros**, pvz., atostogomis ir susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų;
- skatinti vyrus dažniau naudotis atostogomis dėl šeiminių priežasčių ir susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų.

Nustatyta, kad, esant galimybei naudotis atostogomis ir susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų, labai sumažėja priežiūros pareigų poveikis moterų užimtumui. Suteikiant tėvams ir prižiūrintiesiems asmenims daugiau galimybių derinti darbo ir priežiūros pareigas, būtų lengviau išvengti visiško jų pasitraukimo iš darbo rinkos. Be to, kadangi paprastai daugelyje valstybių narių vyrai turi nedaug galimybių naudotis susitarimais dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros ir retai yra skatinami tai daryti, taigi šiais susitarimais retai naudojamosi, gerinant šių susitarimų lyčių pusiausvyros aspektą būtų galima padėti atkurti priežiūros pareigų pasiskirstymo namų ūkyje pusiausvyrą³.

Numatoma, kad šis pasiūlymas bus labai naudingas individams, bendrovėms ir plačiajai visuomenei. Tėvams ir prižiūrintiesiems asmenims bus naudinga geriau prie šiuolaikinės šeimos poreikių pritaikyta profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, o moterų užimtumo augimas, didesnės jų darbinės pajamos ir karjeros galimybės teigiamai paveiks jų pačių ir jų šeimų ekonominę padėtį, socialinę įtrauktį ir sveikatą. Bendrovėms bus naudinga didesnė tinkamų darbuotojų pasiūla, labiau motyvuota ir našesnė darbo jėga ir mažesnis neatvykimo į darbą atvejų skaičius. Augant moterų užimtumui, taip pat bus lengviau spręsti visuomenės senėjimo problemą ir užtikrinti valstybių narių finansinį stabilumą.

- **Suderinamumas su toje pačioje politikos srityje galiojančiomis nuostatomis**

³ EBPO (2013) „Lyčių nelygybės mažinimas“.

ES *acquis* yra keli antrinės teisės aktai, susiję su politikos sritimi, kurioje teikiamas šis pasiūlymas. Svarbiausi yra šie:

- 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).

Šioje direktyvoje nustatoma sistema, pagal kurią valstybėse narėse įgyvendinamas vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie dirba savarankiškai arba padeda savarankiškai dirbantiems asmenims, principas. Ja visų pirma užtikrinama, kad savarankiškai dirbančioms moterims ir savarankiškai dirbančių asmenų sutuoktinėms ar partnerėms būtų suteikiama pakankama motinystės pašalpa, kuri sudarytų sąlygas dėl nėštumo ar motinystės nutraukti profesinę veiklą bent 14 savaičių.

- 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).

Šia direktyva siekiama užtikrinti moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimą; į ją įtrauktos nuostatos dėl vienodo užmokesčio, vienodo požiūrio taikant profesines socialinės apsaugos sistemas, vienodo požiūrio įsidarbinimo, profesinio mokymo, paaukštinimo ir darbo sąlygų srityse, taip pat vienodo požiūrio į vyrus ir moteris tobulinimo, įgyvendinimo ir skatinimo užtikrinant dialogą taisyklės.

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).

Joje nustatytos pagrindinės moterų teisės prieš nėštumą ir po jo, įskaitant teisę į 14 savaičių mokamas motinystės atostogas. Be to, joje išdėstytos priemonės, kuriomis užtikrinama nėščių darbuotojų sauga ir sveikata ir užtikrinama speciali apsauga nuo atleidimo iš darbo nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos.

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

Ja draudžiama diskriminuoti ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus ir nustatoma, kad darbdaviai atsižvelgtų į darbuotojų prašymus dirbti ne visą darbo laiką. Tačiau šia direktyva nenustatoma teisė prašyti kitokio pobūdžio susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, kurie yra svarbūs profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai.

- 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, 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).

Šia direktyva (toliau – Vaiko priežiūros atostogų direktyva) darbuotojams nustatoma individuali ne trumpesnių kaip keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogų teisė gimus vaikui ar jį įvaikinus. Bent vienas vaiko priežiūros atostogų mėnuo suteikiamas be teisės jį perduoti kitam asmeniui. Direktyva nenumatoma jokių su užmokesčiu per vaiko priežiūros atostogas susijusių prievolių ir paliekama valstybėms narėms arba socialiniams partneriams išsamiau apibrėžti šių atostogų taisykles ir sąlygas. Vaiko priežiūros atostogų direktyva nustatoma apsauga nuo atleidimo iš darbo ir nepalankaus elgesio dėl prašymo suteikti vaiko priežiūros atostogas ar jų naudojimo, nors konkretūs apsaugos užtikrinimo būdai nenustatomi.

1992 m. kovo 31 d. Tarybos rekomendacija 92/241/EEB dėl vaikų priežiūros (OL L 123, 1992 5 8, p. 16).

Valstybėms narėms rekomenduojama imtis iniciatyvų užtikrinti specialias atostogas dirbantiems tėvams, skatinti vyrus aktyviau dalyvauti vaikų priežiūroje, kurti dirbantiems tėvams palankią darbo aplinką ir teikti įperkamas, kokybiškas vaiko priežiūros paslaugas.

2013 m. vasario 20 d. Komisijos rekomendacija 2013/112/ES „Investicijos į vaikus. Padėkime išsivaduoti iš nepalankios socialinės padėties“ (OL L 59, 2013 3 2, p. 5–16).

Valstybėms narėms rekomenduojama remti tėvų galimybę dalyvauti darbo rinkoje ir užtikrinti, kad jiems apsimokėtų dirbti. Rekomendacijoje pabrėžiamas būtinumas gerinti galimybes gauti įperkamas ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugas ir užtikrinti tinkamą pajamų rėmimą, kaip antai vaiko ir šeimos išmokas.

Pirmiau išvardytų aktų turinys buvo tinkamai išnagrinėtas ir į jį atsižvelgta rengiant šį pasiūlymą. Dėl to šis pasiūlymas, viena vertus, suderintas su galiojančiomis nuostatomis, kita vertus, juo siūlomi teisėkūros pokyčiai tose srityse, kuriose galiojantys teisės aktai yra nepakankami ir reikia pritaikyti juos prie visuomenės pokyčių.

Komisijos tarnybų darbiniame dokumente pateikiama viešų konsultacijų, surengtų dėl Komisijos komunikato dėl Europos socialinių teisių ramsčio, ataskaita⁴

Ataskaitoje įvertinami viešų konsultacijų dėl Europos socialinių teisių ramsčio rezultatai. Pritarta, kad lyčių lygybė ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra turėtų būti remiamos nustatius peržiūrėtą, nuoseklią teisinę sistemą, kuri apimtų motinystės atostogas, tėvystės atostogas, vaiko priežiūros atostogas ir prižiūrinčiojo asmens atostogas, kuria vyrai ir moterys būtų vienodai skatinami naudotis atostogomis, siekiant didinti moterų galimybę patekti į darbo rinką ir gerinti jų padėtį joje.

Šiuo pasiūlymu siekiama panaikinti visą 2010 m. Vaiko priežiūros atostogų direktyvą ir ją pakeisti šiame tekste esančiomis nuostatomis, tačiau išlaikant esamas teises ir prievoles. Kaip paaiškinta preambulėje, jokių būdu negalima aiškinti, kad siūloma direktyva sumažinamos anksčiau egzistavusios Vaiko priežiūros direktyva nustatytos teisės. Šioje direktyvoje remiamasi esamomis teisėmis ir jos sustiprinamos. Vaiko priežiūros atostogų direktyvą

⁴ Komisijos tarnybų darbinis dokumentas SWD(2017) 206.

reikėtų panaikinti dėl, viena vertus, konkretaus teisinio Vaiko priežiūros atostogų direktyvos pobūdžio ir jos teisinio pagrindo (SESV 155 straipsnio 2 dalis), kuriuo remiantis įgyvendinamas susitarimas su Europos socialiniais partneriais, ir kita vertus, dėl tokių priežasčių, kaip skaidrumas, supaprastinimas (vienu teisės aktu išsamiai reglamentuojant konkrečias su profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą susijusias teises), teisinis tikrumas ir teisių įgyvendinimo užtikrinimas.

- **Suderinamumas su kitomis Sąjungos politikos sritimis**

Šia iniciatyva bus prisidedama prie Sutartyje įtvirtintų vyrų ir moterų lygybės, susijusios su galimybėmis darbo rinkoje ir požiūriu darbe, tikslų įgyvendinimo ir aukšto užimtumo lygio ES skatinimo. Pagal Sutartį, ES siekia panaikinti nelygybę ir skatina vyrų ir moterų lygybę visose savo veiklos srityse. Lyčių lygybė yra ES politikos pagrindas: kadangi egzistuoja didelis vaikų turinčių moterų ir vaikų turinčių vyrų užimtumo lygio skirtumas, siekiant ES užimtumo lygio tikslų labai svarbu šį skirtumą sumažinti. Be to, skirtumą sumažinti labai svarbu ir siekiant didesnės lyčių lygybės.

Tuo bus taip pat prisidedama prie Komisijos nustatytų darbo vietų kūrimo ir ekonomikos augimo prioritetų, kuriuos Komisijos Pirmininkas J.-C. Junckeris apibrėžė Politinėse gairėse Europos Komisijai. Ši iniciatyva siejama ir su Europos socialinių teisių ramsčio iniciatyva, kuria siekiama stiprinti Sąjungos socialinį matmenį ir spartinti valstybių narių socialinės veiklos rezultatų didesnę konvergenciją.

2. TEISINIS PAGRINDAS, SUBSIDIARUMO IR PROPORCINGUMO PRINCIPAI

- **Teisinis pagrindas**

Pasiūlymas grindžiamas Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 153 straipsniu. Konkrečiau:

– SESV 153 straipsnio 1 dalies i punkte numatyta: „*Siekdama 151 straipsnyje keliamų tikslų, Sąjunga remia ir papildoma valstybių narių veiklą šiose srityse: <...> moterų ir vyrų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe;*“

– SESV 153 straipsnio 2 dalies b punkte nustatyta: „*Šiuo tikslu Europos Parlamentas ir Taryba: <...>*

b) atsižvelgdami į kiekvienoje valstybėje narėje esamas sąlygas ir technines taisykles, gali šio straipsnio 1 dalies a–i punktuose nurodytose srityse direktyvomis nustatyti būtiniausius laipsniško įgyvendinimo reikalavimus. Tokiose direktyvose vengiama nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, galinčius varžyti mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimą ir plėtojimą.

Europos Parlamentas ir Taryba, pasikonsultavę su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu ir Regionų komitetu, sprendžia pagal įprastą teisėkūros procedūrą. <...>“

- **Subsidiarumo principas**

Jau egzistuoja ES teisės aktų sistema, susijusi su profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą užtikrinančiomis politikos priemonėmis, tarp jų 2010 m. kovo 8 d. Tarybos

direktyva 2010/18/ES. Tai iliustruoja bendrą sutarimą, kad šioje srityje reikia subsidiarumo principą atitinkančių ES lygmens veiksmų.

Kaip aiškinama 1 skyriuje, esamų teisinių priemonių nepakanka, norint tinkamai derinti darbo ir šeimos pareigas šiuolaikinėje ekonominėje ir socialinėje aplinkoje ir užtikrinti vyrų ir moterų lygybę galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe atžvilgiu.

Priežiūros našta vis dar dažniausiai tenka moterims, nes esamos teisinės sistemos nepakanka, norint skatinti vyrus ir moteris lygiai pasidalyti šeimos ir darbo pareigomis ir palengvinti šį pasidalijimą. Dėl tėvystės atostogų, prižiūrinčiojo asmens atostogų (dėl kurių šiuo metu nėra jokių ES lygmens nuostatų) ir susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų daugelyje valstybių narių visai nenumatyta jokių priemonių arba esamos priemonės yra nepakankamos. Be to, net jei valstybėse narėse yra atitinkamos teisinės nuostatos, jos kinta priklausomai nuo sąlygų (pvz., darbo užmokesčio), ir dėl to užtikrinamos nelygios teisės, nevienoda ES piliečių apsauga visoje ES ir atsiranda darbo rinkų veikimo skirtumų.

Dėl to modernizuoti esamą teisinę sistemą, siekiant nustatyti bendrus būtiniausius profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros derinimo politikos standartus, galima tik ES lygmens, o ne atskirų valstybių narių veiksmais.

Išanalizavus sprendžiamą problemą ir šiuo metu turimą šios srities informaciją aiškiai matyti, kad:

- teisės aktai visose valstybėse narėse egzistuoja tik esant ES lygmens teisės aktams;
- tik ES lygmens veiksmais bus užtikrinama pakankama pažanga visose valstybėse narėse;
- tik ES lygmens poveikiu galima sušvelninti šiuo metu kai kuriose valstybėse narėse esančias tendencijas mažinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą užtikrinančių nuostatų;
- tik ES lygmens veiksmais bus sprendžiama nacionalinių teisės aktų nuostatų dėl tėvystės, vaiko priežiūros ir prižiūrinčiojo asmens atostogų ir dėl susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų skirtumo problema, tačiau ES lygmens veiksmai netrukdyt valstybėms narėms teikti aukštesnio lygio apsaugą;
- tik ES lygmens veiksmais bus užtikrinami bendri būtiniausi profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros reikalavimai, remiant lyčių lygybę galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe atžvilgiu; Bendri būtiniausi standartai ypač svarbūs atsižvelgiant į laisvą darbuotojų judėjimą ir laisvę teikti paslaugas ES vidaus rinkoje.

Atsižvelgiant į pirmiau išdėstytus argumentus, šios srities ES teisėkūros ir politikos veiksmai yra pagrįsti.

• **Proporcingumo principas**

Nustačius, kad ES lygmens poveikiu kuriama pridėtinė vertė, pasirinktos būtiniausių standartų užtikrinimo teisinės priemonės įgyvendinimu (žr. toliau) užtikrinamas minimalaus lygio poveikis, kurio reikia pasiūlymo tikslams pasiekti.

Direktyva atsižvelgiama į nusistovėjusią nacionalinę atostogų suteikimo ir susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų sudarymo tvarką ir valstybių narių ir socialinių partnerių galimybę nustatyti konkrečias jų nuostatas. Valstybės narės, kuriose galiojančios nuostatos yra palankesnės už pateikiamas šioje direktyvoje, neturės keisti savo teisės aktų. Be to, valstybės narės gali nuspręsti nustatyti aukštesnius už šioje direktyvoje išdėstytus būtiniausius standartus.

Direktyva visapusiškai atsižvelgiama į individų ir šeimų laisvę bei sprendimus dėl savo gyvenimo organizavimo ir netaikoma prievolės naudotis šiomis nuostatomis.

Todėl numatomais Sąjungos veiksmais paliekama kiek galima daugiau laisvės priimti individualius ir nacionalinio lygmens sprendimus, kartu pasiekiant aktyvesnio moterų dalyvavimo darbo rinkoje ir lyčių lygybės tikslus. Atsižvelgiant į nustatytų problemų apimtį ir pobūdį, proporcingumo principo yra laikomasi.

- **Priemonės pasirinkimas**

SESV 153 straipsnio 2 dalies b punktu kartu su 153 straipsnio 1 dalies i punktu aiškiai numatoma, kad teisinė priemonė, naudojama siekiant nustatyti būtiniausius reikalavimus, kuriuos palaipsniui įgyvendins valstybės narės, yra direktyva.

3. *EX-POST* VERTINIMO, KONSULTACIJŲ SU SUINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS IR POVEIKIO VERTINIMO REZULTATAI

- **Galiojančių teisės aktų *ex-post* vertinimas ir (arba) tinkamumo patikrinimas**

Atliekant poveikio vertinimą, buvo konsoliduota ir įvertinta apie esamos profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo sistemos veikimą sukaupta informacija.

Analizė buvo atlikta remiantis:

- išorės rangovo tyrimu, užsakytu 2016 m. viduryje rengiantis atlikti poveikio vertinimą, taip pat apytikrių profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo sistemos vertinimu;
- esamais susijusių tyrimų, tokių kaip Europos Komisijos ir kitų Europos institucijų, taip pat Europos teisės ekspertų tinklo ataskaitų, duomenimis ir esamomis nacionalinėmis ataskaitomis ir lygybės įstaigų surinkta informacija;
- duomenimis, surinktais nustatant teisės aktų dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros sąsajas valstybių narių lygmeniu, ir suinteresuotųjų subjektų nuomonėmis.

Dvi iš pirmiau minėtų direktyvų, kaip antai Motinystės atostogų direktyva (92/85/EEB) ir Vaiko priežiūros atostogų direktyva (2010/18/ES), buvo įvertintos veiksmingumo, efektyvumo, nuoseklumo, aktualumo ir ES pridėtinės vertės požiūriu.

Įvertinus padaryta išvada, kad esama teisinė sistema iš esmės nėra veiksminga priemonė siekiant nustatytų tikslų ir dėl to jie nebuvo iki galo pasiekti.

Taikant Vaiko priežiūros atostogų direktyvą (2010/18/ES), nepavyko sėkmingai pasiekti tikslo užtikrinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, lygiau padalijus vyrų ir

moterų darbo ir priežiūros pareigas. Šiuo metu nustatyta vaiko priežiūros atostogų sistema neskatina tėvų lygiai dalintis pareigomis; atostogomis naudojasi beveik vien moterys. Taip iš esmės yra dėl to, kad daugelyje valstybių narių šios atostogos neapmokamos ir nėra taisyklės, pagal kurią vienas iš tėvų galėtų perduoti kitam daugumą savo teisių į išmoką. Praktikoje vyrai dažnai perduoda savo vaiko priežiūros atostogų dalį moterims.

- **Konsultacijos su suinteresuotosiomis šalimis**

2015 m. lapkričio mėn. – 2016 m. vasario mėn. vyko atviros **viešos konsultacijos**, siekiant išsiaiškinti įvairių suinteresuotųjų subjektų ir piliečių nuomones⁵. Nuomones išreiškė įvairūs suinteresuotieji subjektai: valstybės narės; socialinių partnerių organizacijos; pilietinės visuomenės organizacijos; lygybės įstaigos ir kitos organizacijos bei individai. Iš kiekvienos valstybės narės gauta bent po vieną atsakymą. Iš viso gauti 786 atsakymai, iš jų 229 iš organizacijų ir 557 iš individų. Pagrindiniai su ateities politikos variantais susiję rezultatai tokie:

- sutapo suinteresuotųjų subjektų požiūris į ES veiksmų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros srityje svarbą;
- sutapo požiūris į poreikį gerinti tėvų ir kitų priklausomų asmenų turinčiųjų galimybes ir (arba) paskatas prisiimti priežiūros pareigas ir naudotis profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo priemonėmis;
- sutapo požiūris į poreikį užtikrinti prieinamas ir įperkamas vaikų priežiūros paslaugas;
- sutapo požiūris į tolesnes ES lygmens politikos gaires, stebėseną ir keitimąsi gerąja patirtimi;
- tam tikru mastu sutapo požiūris į ES teisėkūros veiksmų poreikį.

Taip pat konsultuotasi su **ES lyčių lygybės patariamuoju komitetu**; jis pateikė savo nuomonę 2016 m. gruodžio 8 d. komiteto posėdyje.

Pagal SESV, Komisija surengė dviejų etapų konsultacijas su **socialiniais partneriais** dėl problemų, susijusių su profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Socialiniai partneriai iš esmės pritarė, kad yra problemų, susijusių su profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, ir kad reikia gerinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje, tačiau dėl tolesnių teisėkūros veiksmų poreikio jų nuomonės išsiskyrė ir jie nesusitarė pradėti tiesiogines derybas, kad būtų pasiektas susitarimas Sąjungos lygmeniu. Vis dėlto svarbu gerinti apsaugą šioje srityje: modernizuoti ir pritaikyti esamą teisinę sistemą, atsižvelgiant į šių konsultacijų rezultatus. **Profesinės sąjungos** išreiškė pageidavimus dėl ES lygmens teisės aktų tėvystės atostogų ir prižiūrinčiojo asmens atostogų srityse; motinystės atostogų ilginimo, užmokesčio ir apsaugos nuo atleidimo iš darbo didinimo; teisės prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų ir Vaiko priežiūros atostogų direktyvos keitimo, kad atostogos būtų ilgesnės ir būtų negalima perduoti didesnės jų dalies, taip pat būtų nustatytas mokėjimas už atostogas. Profesinės sąjungos pabrėžė, kad šios priemonės turėtų būti derinamos su lengvai pasiekiamomis, prieinamomis, įperkamos ir kokybiškomis formaliosios priežiūros paslaugomis. **Darbdavių organizacijos** neišreiškė paramos tolesniems ES teisėkūros veiksams, tačiau palaikė ne teisėkūros priemones, kuriomis plėtojamos formaliosios priežiūros paslaugos.

Europos Parlamentas paragino ilginti mokamas motinystės atostogas ir saugoti nuo atleidimo iš darbo, ilginti vaiko priežiūros atostogas ir padaryti jas mokamas; nustatyti

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

tėvystės atostogas ir prižiūrinčiojo asmens atostogas; atnaujinti Barselonos tikslus vaikų priežiūros srityje ir nustatyti ilgalaikės priežiūros paslaugų tikslus.

Daug kitų **suinteresuotųjų subjektų** taip pat paragino aktyvinti ES teisėkūros ir ne teisėkūros veiksmus profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo srityje.

- **Tiriamųjų duomenų rinkimas ir naudojimas**

Komisija sudarė sutartį dėl galimų ES priemonių, skirtų tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai gerinti, sąnaudų ir naudos analizės.

Be to, Komisija, pasinaudodama jau esamomis sutartimis, surinko papildomų duomenų šiam poveikio vertinimui pagrįsti. Tai yra:

- Europos socialinės politikos tinklo (ESPT) parengta teminė ataskaita apie priklausomų giminaičių turinčių žmonių profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo priemonės;
- Londono ekonomikos mokyklos tyrėjų atlikta esamos literatūros apie profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo priemonių sąnaudas ir naudą apžvalga;
- keli kiti susiję nacionalinio, Europos ir tarptautinio lygmens tyrimai, įskaitant Europos lyčių lygybės instituto pateiktus duomenis.

Be to, Europos nacionalinių lygybės įstaigų tinklas parengė savo narių apklausą apie pranešimus dėl diskriminavimo darbe ir su tėvyste susijusio atleidimo iš darbo atvejų.

- **Poveikio vertinimas**

Laikantis geresnio reglamentavimo reikalavimų, rengiant šią iniciatyvą 2015 m. rugsėjo mėn. buvo įkurta Komisijos tarpžinybinė iniciatyvinė grupė (TIG), vadovaujama generalinio sekretoriaus. Nuo 2015 m. rugsėjo mėn. iki 2017 m. kovo mėn. TIG surengė 5 posėdžius.

2017 m. sausio 18 d. buvo pateiktas ir su Reglamentavimo patikros valdyba (RPV) aptartas poveikio vertinimas. Peržiūrėtas poveikio vertinimas, kuriame atsižvelgta į RPV iškeltus klausimus, vėl pateiktas 2017 m. kovo 8 d. Kovo 20 d. RPV paskelbė teigiamą nuomonę su pastabomis, o į jas atsižvelgta atliekant galutinį poveikio vertinimą.

Atliekant poveikio vertinimą, išnagrinėtos įvairios teisėkūros ir ne teisėkūros priemonės visose srityse, kurios yra svarbios sprendžiant per mažos moterų dalies darbo rinkoje problemą, t. y. motinystės atostogų, tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų, prižiūrinčiojo asmens atostogų ir susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų.

Įvertinus kiekvienos galimybės veiksmingumą, efektyvumą ir nuoseklumą, nustatytas tinkamiausias galimybių derinys. Tinkamiausiam deriniui priklauso:

- **motinystės atostogos:** ne teisėkūros priemonės, kuriomis siekiama griežtinti esamų teisės aktų dėl apsaugos nuo atleidimo iš darbo vykdymo užtikrinimą, išryškinti nėsčiųjų atleidimo iš darbo problemą ir pateikti sėkmingo grįžimo į darbą po motinystės atostogų palengvinimo (įskaitant maitinimui krūtimi skirtas patalpas ir pertraukas) politines gaires;

- **tėvystės atostogos:** nustatoma individuali teisė į 10 darbo dienų trukmės atostogas, apmokamas ne mažesniu kaip nedarbingumo dėl ligos tarifu;
- **vaiko priežiūros atostogos:** peržiūrosimos esamos teisės, siekiant užtikrinti i) teisę atostogomis naudotis lanksčiai (t. y. ne visą darbo laiką ar dalimis), ii) 4 mėn. atostogas, kurių tėvai negali perduoti vienas kitam, ir iii) mokėjimą už 4 mėn. ne mažesniu kaip nedarbingumo dėl ligos tarifu;
- **prižiūrinčiojo asmens atostogos:** nustatoma individuali teisė į 5 dienų trukmės atostogas per metus, apmokamas ne mažesniu kaip nedarbingumo dėl ligos tarifu;
- **susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų:** iki 12 m. amžiaus vaikų turinčių tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų teisė nustatytam laikotarpiui prašyti lanksčiai nustatyti darbo laiką, darbo grafiką arba darbo vietą be darbdavio prievolės patenkinti prašymą.

Vertinant numatomą tinkamiausių galimybių derinio poveikį, poveikio vertinime atlikus kiekybinę analizę gauta, kad tinkamiausių galimybių derinys daro teigiamą poveikį BVP (papildomai 840 mlrd. EUR GDV 2015–2055 m.), užimtumui (papildomai 1,6 mln. 2050 m.) ir darbo jėgai (papildomai 1,4 mln. 2050 m.). Analizė rodo, kad užimtumo ir darbo jėgos aktyvumo augimas bus labiausiai susijęs su moterimis. Taip pat numatomas 0,52 proc. realiųjų pajamų augimas iki 2050 m. Bendrovės dėl šio derinio patirs sąnaudų, nors ir santykinai nedidelių. Tačiau didžiąją dalį šių sąnaudų sudarys susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų taikymo galimybė, kuria atsižvelgiama į labai didelę susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų paklausą ir prisitaikymą prie jos, nors darbdaviai gali atmesti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų prašymus, ypač jei dėl jų bendrovė patirtų pernelyg didelių sąnaudų. Todėl derinio nulemtos bendrovėms tenkančios bendros sąnaudos galėtų būti daug mažesnės.

Reikėtų atsižvelgti į tai, kad derinio tinkamiausios galimybės glaudžiai susijusios tarpusavyje ir kad tinkamiausių galimybių derinio taikymo sąnaudos gali būti mažesnės už atskirai taikomų visų galimybių sąnaudų sumą.

• Pagrindinės teisės

Vyrų ir moterų lygybė yra vienas iš Europos Sąjungos pagrindinių principų. Pagal Europos Sąjungos sutarties (ES sutarties) 3 straipsnio 3 dalies antrą pastraipą⁶, moterų ir vyrų lygybės skatinimas yra vienas iš Europos Sąjungos tikslų. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 8 straipsnyje toliau teigiama, kad visuose savo veiksmuose Sąjunga siekia pašalinti moterų ir vyrų nelygybės apraiškas ir diegti jų lygybę.

Šiuo pasiūlymu taip pat sudaromos palankesnės sąlygos naudotis teisėmis, pripažįstamomis Pagrindinių teisių chartijos 23⁷ ir 33⁸ straipsniuose, kuriuose konkrečiai nurodoma moterų ir vyrų lygybė, taip pat šeimos gyvenimo ir profesinės veiklos derinimas.

⁶ „Ji kovoja su socialine atskirtimi ir diskriminacija bei skatina socialinį teisingumą ir apsaugą, moterų ir vyrų lygybę, kartų solidarumą ir vaiko teisių apsaugą.“

⁷ „23 straipsnis. Moterų ir vyrų lygybė

Visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą.

4. POVEIKIS BIUDŽETUI

Pasiūlymui nereikia papildomų Europos Sąjungos biudžeto išteklių.

5. KITI ELEMENTAI

- **Stebėsena, vertinimas ir ataskaitų teikimo tvarka**

Valstybės narės turi perkelti direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę per dvejus metus nuo jos priėmimo ir naudodamasi MNE duomenų baze pranešti Komisijai apie nacionalines įgyvendinimo priemones. Pagal SESV 153 straipsnio 4 dalį, tai gali būti susitarimu pavesta vykdyti socialiniams partneriams.

Siekdama įvertinti, ar veiksmingai siekiama bendrųjų ir konkrečių iniciatyvos tikslų, Komisija nustatė pagrindinius pažangos rodiklius sėkmingam įgyvendinimui stebėti⁹. Komisija reguliariai stebės šiuos rodiklius ir remsis jais vertindama iniciatyvą. Remdamasi šiais rodikliais ir valstybių narių teiksima informacija, Komisija gali reguliariai teikti pažangos ataskaitas kitoms svarbiausioms ES institucijoms, įskaitant Europos Parlamentą, Tarybą ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetą. Bet kuriuo atveju Komisija įvertins siūlomų teisėkūros procedūra priimamų aktų poveikį praėjus penkeriems metams po jų įsigaliojimo ir parengs vertinimo ataskaitą.

Be to, Komisija ir toliau reguliariai stebės moterų užimtumą ir valstybių narių taikomas profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros nuostatas, be kita ko, Europos semestro metinėje bendroje užimtumo ataskaitoje ir valstybių narių ataskaitose.

- **Išsamus konkrečių pasiūlymo nuostatų paaiškinimas**

1 straipsnis. Dalykas

Šia nuostata nurodomas direktyvos dalykas ir išvardijamos individualios teisės, kurioms nustatyti Sąjungos lygmens būtiniausi reikalavimai.

2 straipsnis. Taikymo sritis

Šia nuostata apibrėžiami individai, turintys teisę naudotis šioje direktyvoje reglamentuojamomis teisėmis.

Lygybės principas nekliudo laikytis ar imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai.“

⁸ „33 straipsnis. Šeima ir profesinė veikla

1. Šeimai užtikrinama teisinė, ekonominė ir socialinė apsauga.

2. Siekiant suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, kiekvienas asmuo turi teisę būti apsaugotas nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su motinyste, taip pat teisę į mokamas motinystės atostogas ir į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus.“

⁹ Beveik visi pasirinktieji rodikliai gauti iš palyginamų duomenų šaltinių (Eurostato, EBPO); jei rodiklių nėra, galima naudoti nacionalinių duomenų informaciją. Išsamus rodiklių sąrašas pateikiamas poveikio vertinime.

3 straipsnis. Apibrėžtys

Šia nuostata apibrėžiami tam tikri terminai ir sąvokos, siekiant, kad tolesniame direktyvos tekste jie būtų aiškiai suprantami.

4 straipsnis. Tėvystės atostogos

Šiuo metu nėra ES lygmens tėvystės atostogų būtiniausių standartų.

Šia nuostata nustatoma tėvo teisė gimus vaikui pasinaudoti trumpomis, ne mažiau kaip 10 darbo dienų, tėvystės atostogomis. Šios atostogos turėtų būti panaudojamos apytikriai vaiko gimimo metu ir turi būti aiškiai su juo susijusios.

Nustačius teisę į tėvystės atostogas turėtų būti lengviau spręsti moterų ir vyrų nelygių galimybių naudotis atostogomis apytikriai vaiko gimimo metu problemą, skatinti vyrus lygiau dalytis priežiūros pareigomis ir taip sudaryti galimybę anksti formuotis tėvo ir vaiko ryšiui.

Siekiant išvengti susituokusių ir nesusituokusių, taip pat heteroseksualių ir homoseksualių porų diskriminavimo, teisė į tėvystės atostogas neturėtų priklausyti nuo santuokinės ar šeiminės padėties, kaip ji apibrėžiama nacionalinėje teisėje.

5 straipsnis. Vaiko priežiūros atostogos

Jau dabar Vaiko priežiūros atostogų direktyva (2010/18/ES) darbuotojams nustatoma individuali ne trumpesnių kaip keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogų teisė vaikui gimus arba jį įvaikinus. Tad šia nuostata remiamasi esamomis tėvų teisėmis ir gerinamas vyrų ir moterų naudojimasis šiomis teisėmis.

Parengiamuoju laikotarpiu atlikus analizę nuspręsta, kad esama Vaiko priežiūros atostogų direktyva sudaro nepakankamas sąlygas abiem tėvams vienodai naudotis savo teisėmis. Atsižvelgiant į tai, kad vaiko priežiūros atostogų metu neužtikrinamos išmokos, daug šeimų negali sau leisti jomis naudotis. Be to, nepavyko šia direktyva paskatinti tėvų aktyviau dalyvauti vaiko priežiūros veikloje. Duomenys rodo, kad dauguma tėvų nesinaudoja teise į vaiko priežiūros atostogas ir didelę jiems priklausančių atostogų dalį perduoda motinoms. Dėl to susidarė labai dideli motinų ir tėvų naudojimosi vaiko priežiūros atostogomis vidurkio skirtumai; tėvų naudojimosi vaiko priežiūros atostogomis vidurkis daugelyje valstybių narių išlieka per mažas.

Šia nuostata siekiama šalinti nustatytus trūkumus tokiomis priemonėmis: i) nustatomas minimalus ne trumpesnis kaip keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogų laikotarpis, kurio tėvai negali perduoti vienas kitam; ii) nustatomos lankstesnės naudojimosi vaiko priežiūros atostogomis formos (visą arba ne visą darbo laiką arba kitos lanksčiosios formos), atsižvelgiant į tai, kad tėvai (visų pirma tėvas) bus labiau linkę naudotis lanksčiąja šių atostogų forma. Kita šios direktyvos nuostata sprendžiamas darbo užmokesčio per atostogas klausimas, nes nuo jo labai daug priklauso, ar tėvas ims vaiko priežiūros atostogas.

Pagal šią nuostatą valstybėms narėms paliekama spręsti i) dėl įspėjimo, kurį privalo pateikti darbuotojas, laikotarpio trukmės, ii) ar teisė į vaiko priežiūros atostogas gali priklausyti nuo darbo ir (arba) tarnybos stažo, ir iii) aplinkybių, kuriomis darbdaviui gali būti leidžiama pagrįstam laikotarpiui atidėti vaiko priežiūros atostogų suteikimą, apibrėžimo. Pagaliau šia nuostata siekiama užtikrinti, kad valstybės narės įvertintų poreikį pritaikyti naudojimosi vaiko priežiūros atostogomis galimybes ir konkrečias sąlygas prie itin nepalankioje padėtyje,

susijusioje su negalia ar lėtine liga, esančių tėvų arba vaiką įvaikinusių tėvų konkrečių poreikių.

6 straipsnis. Prižiūrintojo asmens atostogos

Šia nuostata nustatoma nauja metinė darbuotojo teisė tam tikrą laiką būti atleistam nuo darbo dėl gimimaičio, kaip apibrėžiama pačioje direktyvoje, sunkios ligos ar priklausomumo. Siekiant apsaugoti darbdavį nuo piktnaudžiavimų šia teise, prieš suteikiant atostogas gali būti reikalaujama pateikti ligos arba priklausomumo padėties įrodymą.

Šios teisės nustatymas grindžiamas argumentais, kad pagerinus darbuotojų galimybes pasinaudoti trumpalaikėmis gimimaičio priežiūros atostogomis gali pagerėti jų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir galima išvengti jų galutinio pasitraukimo iš darbo rinkos.

7 straipsnis. Atleidimas nuo darbo dėl force majeure priežasčių

Šia nuostata išsaugoma esama darbuotojų teisė būti atleistiems nuo darbo dėl *force majeure* priežasčių.

Šia teise, jau numatyta Vaiko priežiūros atostogų direktyvoje¹⁰, dėl svarbių šeiminių priežasčių gali naudotis visi darbuotojai (ne tik tėvai arba prižiūrintieji asmenys, kaip apibrėžta šioje direktyvoje).

8 straipsnis. Pakankamos pajamos

Vaiko priežiūros atostogų direktyvoje (2010/18/ES) nenustatyti būtiniausi pakankamos išmokos sumos mokėjimo reikalavimai.

Šia nuostata nustatoma darbuotojų, besinaudojančių teise į įvairių rūšių atostogas, teisė minimaliu šioje direktyvoje numatytu atostogų laikotarpiu gauti pakankamas išmokas. Ši išmoka turėtų būti bent ne mažesnė už nedarbingumo dėl ligos išmoką.

9 straipsnis. Susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų

Vaiko priežiūros atostogų direktyvoje jau suteikiama galimybė prašyti po vaiko priežiūros atostogų grįžtantiems tėvams taikyti dviejų rūšių susitarimus dėl lanksčių darbo sąlygų (dėl darbo pobūdžio ir darbo laiko). Dabartiniu pasiūlymu šios dvi esamos susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų formos papildomos trečiąja forma (nuotolinio darbo galimybe), o šių teisių taikymo sritis išplečiama taip, kad į ją būtų įtraukti visi prižiūrintieji asmenys ir darbuotojai, turintys vaikų iki tam tikro amžiaus, kuris yra bent jau ne mažesnis nei dvylika metų.

Siekiant paskatinti dirbančius tėvus, turinčius mažų vaikų, ir prižiūrinčiuosius asmenis likti darbo rinkoje, jiems turėtų būti suteikta galimybė savo darbo grafiką suderinti su asmeniniais poreikiais ir prioritetais.

Todėl šia nuostata numatoma galimybė pirmiau minėtiems darbuotojams i) dirbti trumpesnę darbo laiką, ii) dirbti pagal lankstųjį darbo grafiką ir iii) dirbti nuotoliniu būdu.

Siekiant atsižvelgti į darbdavių ir darbuotojų poreikius, šia nuostata valstybėms narėms suteikiama galimybė apriboti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų trukmę. Tokia galimybė

¹⁰ 7 straipsnis.

ypač svarbi, kai dirbama ne visą darbo laiką. Nors nustatyta, kad tikslinga leisti kai kurioms moterims po gimdymo likti darbo rinkoje, taip pat paaiškėjo, kad, ilgą laiką dirbant trumpesnę darbo dieną, gali sumažėti socialinio draudimo įmokos, o dėl to vėliau asmuo gali gauti mažesnes pensijos išmokas arba apskritai jų negauti.

10 straipsnis. Darbo teisės

Vaiko priežiūros atostogų direktyva (2010/18/ES) jau nustatomos tam tikros darbo teisės ir užtikrinamas nešališkas požiūris į darbuotojus, kad šie galėtų pasinaudoti savo teise į vaiko priežiūros atostogas¹¹. Tai apima teisę grįžti į tą patį darbą arba, jeigu tai neįmanoma, į jam prilygstantį ar panašų darbą ir teisę išlaikyti prasidėjus vaiko priežiūros atostogoms darbuotojo įgytas arba įgyjamas teises. Galiausiai šia direktyva darbuotojai ir darbdaviai taip pat skatinami išlaikyti ryšį ir susitarti dėl tinkamų reintegracijos priemonių.

Galimybė pasinaudoti teise į atostogas skirta dirbantiems tėvams ir prižiūrintiesiems asmenims remti nustatytais laikotarpiais; taip siekiama, kad jie galėtų išlaikyti ir stiprinti savo sąsają su darbo rinka ir kartu atlikti savo pareigas namie.

Kad tai būtų įmanoma, šioje nuostatoje remiamasi esamomis teisėmis ir atitinkamai numatoma būtiniausia tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų darbo teisių apsauga – jiems leidžiama grįžti į savo (arba jam prilygstantį) darbą ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, kurios buvo sudarytos, kol jie nedirbo, taip pat išlaikyti savo įgytas teises ir savo darbo santykius, kol yra atostogose.

11 straipsnis. Nediskriminavimas

Vaiko priežiūros atostogų direktyva darbuotojams jau užtikrinama apsauga nuo mažiau palankaus požiūrio į juos dėl priežasčių, susijusių su prašymu suteikti vaiko priežiūros atostogas ar naudojimusi tokiomis atostogomis. Be to, pagal Direktyvos 2006/54/EB 19 straipsnio 1 dalį vienodo požiūrio principo pažeidimo atveju prievolė įrodyti tenka darbdaviui. Direktyvos 2006/54/EB 19 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad ši prievolės įrodyti taisyklė taikoma ir Vaiko priežiūros atostogų direktyvai; Direktyvoje 2006/54/EB esanti nuoroda į Vaiko priežiūros atostogų direktyvą lieka nepakitusi, nes šioje direktyvoje nustatyta, kad nuorodos į Vaiko priežiūros atostogų direktyvą laikomos nuorodomis į šią direktyvą.

Šiuo metu Vaiko priežiūros atostogų direktyva suteikiama apsauga išlaikoma ir išplečiama taip, kad darbuotojai, besinaudojantys savo teise į kitų rūšių atostogas ar susitarimus dėl lanksčių darbo sąlygų, taip pat būtų apsaugoti nuo mažiau palankaus požiūrio į juos ir diskriminavimo dėl priežasčių, susijusių su tuo, kad jie pateikė prašymą leisti pasinaudoti arba pasinaudojo tam tikromis šia direktyva suteikiamomis teisėmis.

12 straipsnis. Apsauga nuo atleidimo iš darbo ir prievolė įrodyti

Vaiko priežiūros atostogų direktyva (2010/18/ES) jau užtikrinama darbuotojų apsauga nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su prašymu suteikti vaiko priežiūros atostogas ar naudojimusi tokiomis atostogomis.

¹¹ 5 straipsnis.

Šia nuostata siekiama išlaikyti esamą darbuotojų apsaugą ir ją išplėsti suteikiant darbuotojams, besinaudojantiems teise į tėvystės¹², vaiko priežiūros¹³ ar prižiūrinčiojo asmens atostogas ir susitarimus dėl lanksčių darbo sąlygų, apsaugą nuo atleidimo iš darbo tuo laikotarpiu, kuriuo jie pateikia prašymą leisti pasinaudoti tomis teisėmis arba jomis naudojasi.

Jeigu nepaisant šios apsaugos darbuotojas mano, jog buvo atleistas iš darbo dėl to, kad pateikė prašymą leisti pasinaudoti arba pasinaudojo 4, 5 ar 6 straipsniuose nurodytomis teisėmis, arba dėl to, kad pasinaudojo 9 straipsnyje nurodyta teise prašyti taikyti susitarimą dėl lanksčių darbo sąlygų, pagal šią nuostatą darbdaviui tenka prievolė įrodyti, kad darbuotojas buvo atleistas dėl kitų objektyvių priežasčių.

13 straipsnis. Sankcijos

Šia nuostata reikalaujama, kad valstybės narės už šioje direktyvoje nustatytų prievolių nevykdymą numatytų veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas, pvz., baudas ir (arba) kompensacijas, ir užtikrintų, kad jos būtų taikomos.

14 straipsnis. Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių

Šia nuostata reikalaujama, kad valstybės narės darbuotojams, besiskundžiantiems dėl nacionalinės teisės nuostatos, priimtose remiantis šia direktyva, pažeidimų, suteiktų tinkamą teisminę apsaugą nuo bet kokio darbdavio priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių; be tokios teisminės apsaugos būtų neįmanoma veiksmingai įgyvendinti vienodo požiūrio principo.

15 straipsnis. Lygybės įstaigos

Direktyva 2006/54/EB jau nustatyta, jog valstybės narės turi paskirti įstaigą ar įstaigas, kad būtų skatinamas, tiriamas, prižiūrimas ir remiamas vienodas požiūris į visus asmenis, nediskriminuojant dėl lyties, taip pat draudžiamas mažiau palankus požiūris į moteris dėl nėštumo ir motinystės.

Šia nuostata nustatoma, kad nacionalinės lygybės įstaigos turėtų būti kompetentingos tose srityse, kuriose taikoma ši direktyva. Taip turėtų būti sustiprinta šioje direktyvoje numatytų teisių apsauga, taip pat jos įgyvendinimo priežiūra.

16 straipsnis. Apsaugos lygis

Atsižvelgiant į galiojantį ES *acquis*, kuris buvo perkeltas į valstybių narių nacionalinę teisę, ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką, visų pirma susijusią su vaiko priežiūros atostogomis, reikėtų pabrėžti, kad šiuo pasiūlymu išsaugomos galiojančios teisės, suteikiamos pagal Europos lyčių lygybės direktyvas, ir jų pagrindu stiprinamos ir moterų, ir vyrų teisės.

Tai yra standartinė nuostata, kuria valstybėms narėms leidžiama užtikrinti aukštesnį apsaugos lygį, nei garantuojamas pagal šią direktyvą.

17 straipsnis. Informacijos sklaida

¹² Direktyvos 2006/54/EB 16 straipsnis yra susijęs su apsauga nuo atleidimo iš darbo nacionalinėje teisėje numatytų tėvystės atostogų atveju.

¹³ Žr. Vaiko priežiūros atostogų direktyvos 5 straipsnio 4 dalį.

Šia nuostata siekiama užtikrinti, kad valstybėse narėse būtų didinamas informuotumas apie teises, suteikiamas pagal šią direktyvą, taip pat apie kitas toje pačioje srityje jau galiojančias teises.

18 straipsnis. Ataskaitų teikimas ir peržiūra

Tai yra standartinė nuostata, kuria valstybės narės įpareigojamos Komisijai teikti informaciją apie šios direktyvos taikymą, kad Komisija galėtų apie tai pranešti kitai teisėkūros institucijai ir, jeigu mano, kad būtina, teikti pasiūlymus persvarstyti arba atnaujinti direktyvą.

19 straipsnis. Panaikinimas

Vaiko priežiūros atostogų direktyvos (2010/18/ES) priede pateikiamas socialinių partnerių bendrojo susitarimo, kuriuo nustatomos konkrečios nuostatos dėl vaiko priežiūros atostogų, tekstas. Kadangi socialiniams partneriams nepavyko susitarti dėl to bendrojo susitarimo persvarstymo, kad būtų galima atitinkamai patobulinti dabartinę vaiko priežiūros atostogų tvarką, Komisija nusprendė teisės aktų pakeitimus siūlyti savo iniciatyva.

Atsižvelgiant į tai, kad teisės akto pakeitimas turi būti atliktas remiantis tuo pačiu teisiniu pagrindu, kuriuo naudotasi priimant pradinį teisės aktą, o šiuo atveju tai neįmanoma dėl specifinio teisinio pagrindo, naudojamo rengiant socialinių partnerių susitarimais grindžiamus teisės aktus, manoma, kad teisiniu požiūriu tinkamiausia būtų Vaiko priežiūros atostogų direktyvą panaikinti ir pakeisti. Be to, dėl tokių priežasčių, kaip skaidrumas, supaprastinimas, teisinis tikrumas ir teisių įgyvendinimo užtikrinimas, vienas išsamus teisės aktas šioje srityje laikomas geriausiu variantu.

Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad dabartiniu pasiūlymu esamos teisės jokių būdu nesumažinamos – jame remiamasi galiojančiu ES *acquis* ir siekiama išplėsti arba sustiprinti dirbančių tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų teises.

Taigi šia nuostata nustatoma Direktyvos 2010/18/ES panaikinimo data ir kartu nurodoma, kad visos nuorodos į panaikintą direktyvą laikomos nuorodomis į naująją direktyvą.

20 straipsnis. Perkėlimas į nacionalinę teisę

Šia nuostata nustatomas ilgiausias terminas, per kurį valstybės narės turi perkelti direktyvą į nacionalinę teisę ir pateikti susijusius tekstus Komisijai. Šis terminas yra dveji metai. Be to, joje atkreipiamas dėmesys į tai, kad pagal SESV 153 straipsnio 3 dalį valstybės narės gali pavesti šią direktyvą įgyvendinti socialiniams partneriams, jeigu socialiniai partneriai to 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

Tai standartinė nuostata, kuria nustatoma, kad direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo Oficialiajame leidinyje.

22 straipsnis. Adresatai

Tai standartinė nuostata dėl adresatų, kuria aiškiai nurodoma, kad direktyva skirta valstybėms narėms.

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

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

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS 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 nuomonę¹⁴,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę¹⁵,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros,

kadangi:

- (1) pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 1 dalies i punktą 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;

¹⁴ OL C , , p. .

¹⁵ OL C , , p. .

- (5) profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika prie lyčių lygybės užtikrinimo turėtų būti prisidedama skatinant moterų dalyvavimą darbo rinkoje, sudarant palankesnes sąlygas vyrams priimti lygią su moterimis priežiūros pareigų dalį 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/EB¹⁶, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2010/41/ES¹⁷, Tarybos direktyvoje 92/85/EEB¹⁸, Tarybos direktyvoje 97/81/EB¹⁹ ir Tarybos direktyvoje 2010/18/ES²⁰, 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;
- (8) esama Sąjungos teisine sistema sukuria nedaug paskatų vyrams priimti 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 Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį Komisija pradėjo dviejų etapų konsultacijas su socialiniais partneriais dėl problemų, susijusių su profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Socialiniai partneriai nesutarė pradėti derybas šiais klausimais, įskaitant vaiko priežiūros atostogų klausimą. Vis dėlto svarbu imtis

¹⁶ 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006 7 26, p. 23).

¹⁷ 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).

¹⁸ 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).

¹⁹ 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 (OL L 14, 1998 1 20, p. 9).

²⁰ 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, 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).

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 2 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, turėtų būti nustatyta tėvų teisė į tėvystės atostogas, suteikiamas gimus vaikui. 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 antrąjį 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 keturių mėnesių pailginamas vaiko priežiūros atostogų laikotarpis, kurio tėvai negali perduoti vienas kitam;
- (15) siekiant sudaryti geresnes sąlygas tėvams naudotis vaiko priežiūros atostogomis vaikams augant, teisė į vaiko priežiūros atostogas turėtų būti suteikiama bent iki tol, kol vaikui sueis dvylika metų. 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. Siekdamos 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

lanksčiaja 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 vyresnio amžiaus šeimos narį ir (arba) kitus giminaičius, kuriems reikalinga priežiūra, likti darbo rinkoje, darbuotojams, turintiems sunkiai sergantį arba priklausomą giminaitį, turėtų būti suteikta teisė prižiūrinčiojo asmens atostogų forma būti atleistiems nuo darbo, kad jie galėtų pasirūpinti tuo giminaičiu. Siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui šia teise, prieš suteikiant atostogas gali būti reikalaujama pateikti sunkios ligos arba priklausomumo 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 nustatytais 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 pakankamas išmokas. Ši išmoka turėtų būti bent ne mažesnė už išmoką, kurią atitinkamas darbuotojas gautų laikinojo nedarbingumo atostogų atveju. Valstybės narės turėtų atsižvelgti į tai, koks svarbus yra teisių į socialinę apsaugą, be kita ko, sveikatos priežiūros srityje, testinumas;
- (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. 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. 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 lygybės įstaigos taip pat turėtų būti kompetentingos tose srityse, kuriose taikoma ši direktyva;

- (28) šia direktyva nustatomi būtiniausi reikalavimai, taip suteikiant valstybėms narėms galimybę nustatyti arba toliau taikyti palankesnes nuostatas. 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 jokia 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 MVI, kad užtikrintų, jog MVI 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. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

1 straipsnis

Dalykas

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

Šiuo tikslu joje nustatomos individualios teisės, susijusios su:

- a) tėvystės atostogomis, vaiko priežiūros atostogomis ir prižiūrinčiojo asmens atostogomis;
- 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 apibrėžtis

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtis:

- a) *tėvystės atostogos* – galimybė atleisti tėvus nuo darbo gimus vaikui;
- b) *vaiko priežiūros atostogos* – galimybė atleisti nuo darbo gimus vaikui arba jį įsivaikinus, skirta vaikui prižiūrėti;
- c) *prižiūrintysis asmuo* – darbuotojas, asmeniškai prižiūrintis arba padedantis prižiūrėti sunkiai sergantį arba priklausomą giminaitį;
- d) *giminaitis* – darbuotojo sūnus, dukra, motina, tėvas, sutuoktinis arba civilinis partneris, kai tokia partnerystė numatyta nacionalinėje teisėje;
- e) *priklausomumas* – padėtis, kai asmeniui dėl sunkios sveikatos būklės reikalinga laikina ar nuolatinė priežiūra;
- 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 bent dešimties darbo dienų tėvystės atostogas gimus vaikui.
2. 1 dalyje nurodyta teisė į tėvystės atostogas suteikiama neatsižvelgiant į santuokinę ar šeiminę padėtį, kaip ji apibrėžiama nacionalinėje teisėje.

5 straipsnis

Vaiko priežiūros atostogos

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai turėtų individualią teisę į bent keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas iki vaikas sulauks nustatyto amžiaus, kuris yra bent ne mažesnis nei dvylika metų.
2. Jeigu valstybės narės leidžia vienam iš tėvų savo teisę į vaiko priežiūros atostogas perduoti kitam iš tėvų, jos užtikrina, kad bent keturių 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/EB²¹, 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.
7. Valstybės narės įvertina būtinybę galimybes naudotis vaiko priežiūros atostogomis ir konkrečias tokių atostogų suteikimo sąlygas pritaikyti prie tėvų, neįgalių tėvų ir tėvų, turinčių neįgalių ar lėtine liga sergančių vaikų, poreikių.

6 straipsnis

Prižiūrinčiojo asmens atostogos

Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent penkių darbo dienų prižiūrinčiojo asmens atostogas per metus. Norint pasinaudoti tokia teise, gali būti reikalaujama pateikti tinkamus darbuotojo giminaičio sveikatos būklės įrodymus.

²¹ 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 99/70/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 straipsnis

Atleidimas nuo darbo dėl *force majeure* priežasčių

Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai turėtų teisę būti atleisti nuo darbo dėl *force majeure* aplinkybių, susijusių su svarbiomis 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 ją pasinaudoti tam tikrą laiką kartą per metus arba tam tikrą laiką kiekvienu konkrečiu atveju (arba abi šias galimybes).

8 straipsnis

Pakankamos pajamos

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 straipsnyje nurodytas atostogas, gautų užmokestį arba pakankamą išmoką, kuri būtų bent ne mažesnė už išmoką, kurią atitinkamas darbuotojas gautų laikinojo nedarbingumo atostogų atveju.

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 kokią 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 pradines darbo sąlygas. Darbuotojas taip pat turi teisę bet kuriuo metu prašyti, kad jam būtų leista grįžti į pradines 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. 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytų atostogų pradžios dieną darbuotojų įgytos arba įgyjamos teisės išlaikomos iki tokių atostogų pabaigos. Pasibaigus tokioms atostogoms, šios teisės, įskaitant visus pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir taikomą praktiką padarytus pakeitimus, yra taikomos.
2. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojai turėtų teisę pasibaigus 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytoms atostogoms grįžti į savo darbą arba lygiavertės pareigas tokiomis sąlygomis, kurios nėra jiems mažiau palankios, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jie būtų turėję teisę, kol nedirbo.
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 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytas atostogas ar išėjo tokių atostogų, arba pasinaudojo 9 straipsnyje nurodyta teise į susitarimus dėl lanksčių darbo sąlygų.

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 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytas atostogas ar išėjo tokių atostogų, arba pasinaudojo 9 straipsnyje nurodyta teise prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų.
2. Darbuotojai, manantys, kad buvo atleisti iš darbo dėl to, kad pateikė prašymą suteikti 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytas atostogas ar išėjo tokių atostogų, arba pasinaudojo 9 straipsnyje nurodyta teise prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, gali prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti tokį atleidimą. 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. Valstybės 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. Tai gali būti bauda. Tai taip pat gali būti kompensacijos išmokėjimas.

14 straipsnis

Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių

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

15 straipsnis

Lygybės įstaigos

Valstybės narės užtikrina, kad vienodam požiūriui į tėvus ir prižiūrinčiuosius asmenis, nediskriminuojant dėl lyties, skatinti, analizuoti, stebėti ir remti pagal Direktyvos 2006/54/EB 20 straipsnį paskirta įstaiga ar įstaigos taip pat būtų kompetentinga (-os) sprendžiant 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. Tačiau jos užtikrina, kad, laikantis 5 straipsnio 2 dalies, bent keturių vaiko priežiūros atostogų mėnesių nebūtų galima perduoti kitam asmeniui.

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 per penkerius metus nuo šios direktyvos įsigaliojimo valstybės narės Komisijai pateikia visą reikalingą informaciją apie šios direktyvos taikymą, kad Komisija galėtų parengti 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/EB panaikinama praėjus dvejiems metams nuo šios direktyvos įsigaliojimo dienos. Nuorodos į panaikintą direktyvą laikomos nuorodomis į šią direktyvą ir skaitomos pagal priede pateiktą atitikties lentelę.

20 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę

1. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip po dviejų metų nuo jos įsigaliojimo dienos. Jos nedelsdamos pateikia Komisijai tų teisės aktų nuostatų tekstą.

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

2. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.
3. Valstybės narės gali pavesti šią direktyvą įgyvendinti socialiniams partneriams, 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