

Briselē, 26.4.2017.
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

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

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

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

- **Priekšlikuma pamatojums un mērķi**

Pēc tam, kad tika atsaukts Komisijas 2008. gada priekšlikums, ar kuru ierosināts pārskatīt Padomes Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (turpmāk Maternitātes atvaļinājuma direktīva), Komisija paziņoja savu nodomu sagatavot jaunu iniciatīvu, kurā tiktu izmantota **plašāka pieeja** — ņemti vērā pēdējās desmitgades notikumi sabiedrībā¹.

Šis direktīvas priekšlikums ir daļa no pasākumu paketes, kura vērsta uz Komisijas apņemšanās izpildi. Šīs paketes mērķis ir pievērsties sieviešu nepietiekamajai pārstāvībai nodarbinātībā un sekmēt viņu karjeras virzību, uzlabojot nosacījumus, kas viņām palīdz apvienot darba un privātās dzīves pienākumus. Tas pamatojas uz līdzšinējām tiesībām un politiku un nemazina ES *acquis* nodrošinātās aizsardzības līmeni, un saglabā līdzšinējās tiesības, kas piešķirtas ar spēkā esošajiem Eiropas Savienības tiesību aktiem. Turklāt šī pakete gan sievietēm, gan vīriešiem līdzšinējās tiesības uzlabo un ievieš jaunas, tādējādi sekmējot vienlīdzīgu attieksmi un iespējas mūsdienu darba tirgū, veicinot nediskriminēšanu un sekmējot dzimumu līdztiesību.

2015. gadā sievietēm (vecumā no 20 līdz 64 gadiem) nodarbinātības līmenis sasniedza 64,3 % turpretī vīriešiem — 75,9 %. **Visatšķirīgākais vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmenis** ir vecākiem un tiem, kas pilda citus aprūpētāju pienākumus. 2015. gadā sievietēm, kurām ir viens par sešiem gadiem jaunāks bērns, vidējais nodarbinātības līmenis bija gandrīz par 9 % zemāks nekā sievietēm, kurām nav mazu bērnu, un vairākās valstīs šī atšķirība pārsniedza 30 %². Sievietes arī daudz biežāk nekā vīrieši uzņemas vecu cilvēku vai aprūpējamu piederīgo neformālo aprūpētāju pienākumus³. Arī nepilnu darba dienu aprūpes pienākumu dēļ daudz biežāk strādā sievietes. Tas būtiski veicina vīriešu un sieviešu **atalgojuma atšķirību** (dažās dalībvalstīs tā ir pat 28 %), kas darba mūža laikā rada arī vīriešu un sieviešu **pensijas atšķirību** (vidēji Savienībā tā ir 40 %) un sievietēm paaugstina nabadzības un sociālās atstumtības risku, jo īpaši vecumā. Bāzesscenārija prognozes liecina, ka bez ES iejaukšanās iepriekš minētajām problēmām netiks rasts apmierinošs risinājums. Gaidāms, ka 2055. gadā joprojām pastāvēs 9 procentpunktu atšķirība starp vīriešu un sieviešu nodarbinātību.

Viens no galvenajiem šīs problēmas cēloņiem ir darba un privātās dzīves līdzsvara politikas nepietiekamība. Ir pierādīts, ka sieviešu nodarbinātības problēmas saasina vīriešu un sieviešu atvaļinājumu regulējuma nelīdzsvarotība, nepietiekami stimuli vīriešiem doties atvaļinājumā, lai rūpētos par bērniem un/vai aprūpējamiem piederīgajiem, ierobežotas

¹ Sk. Eiropas Komisijas 2015. gada paziņojumu presei “Virzība vecāku tiesību jomā: Komisija atsauc iestrēgušo grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma direktīvas priekšlikumu un meklē jaunu risinājumu”.

² Atšķirība starp vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmeni ir 24,7 procentpunkti to personu vidū, kurām ir viens par sešiem gadiem jaunāks bērns, 25,6 procentpunkti to personu vidū, kurām ir divi bērni (no kuriem jaunākais vēl nav sasniedzis sešu gadu vecumu), un 35,4 procentpunkti to personu vidū, kurām ir vismaz trīs bērni.

iespējas strādāt elastīgos darba apstākļos, nepietiekami formālās aprūpes pakalpojumi un ekonomiski demotivējoši faktori.

Pašlaik spēkā esošajā ES un dalībvalstu tiesiskajā regulējumā ir maz noteikumu, kas mudinātu vīriešus uzņemties tādu pašu aprūpes pienākumu daļu, kāda ir sievietēm. Piemēram, pašlaik neviens ES tiesību akts neparedz paternitātes atvaļinājumu vai atvaļinājumu slima vai aprūpējama radnieka aprūpei, izņemot darbā neierašanos nepārvaramas varas gadījumā. Daudzās dalībvalstīs tēviem atšķirībā no mātēm nav apmaksāta atvaļinājuma. Tādējādi darba un privātās dzīves līdzsvara noteikumu nelīdzsvarotība starp sievietēm un vīriešiem var pastiprināt dzimumu atšķirības darba un aprūpes jomā. Un, otrādi, ir pierādīts: ja vīrieši izmanto darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas pasākumus, piemēram, atvaļinājumus, viņi vairāk iesaistās bērnu vēlākā audzināšanā, sarūk ģimenē veiktā neatalgotā sieviešu darba apjoms un sievietēm rodas vairāk laika algotam darbam.

Šīs direktīvas **vispārīgais mērķis** ir nodrošināt, ka tiek īstenots vīriešu un sieviešu vienlīdzības princips attiecībā uz iespējām darba tirgū un saņemto attieksmi darbā. Direktīva ES tiesisko regulējumu pielāgos un modernizēs, dodot iespēju vecākiem un tiem, kas pilda aprūpes pienākumus, labāk apvienot savus darba un aprūpes pienākumus. Direktīva balstās uz līdzšinējām tiesībām un vietumis tās pastiprina vai arī iedibina jaunas tiesības. Tā saglabā aizsardzības līmeni, ko jau nodrošina ES *acquis*.

Direktīvas **konkrētie mērķi** ir šādi:

- **palielināt iespējas izmantot darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas pasākumus**, piemēram, atvaļinājumus un elastīgus darba režīmus,
- panākt, ka vīrieši vairāk izmanto ar bērniem un aprūpējamiem piederīgajiem saistītus atvaļinājumus un elastīgus darba režīmus.

Ir pierādīts, ka atvaļinājumu un elastīgu darba režīmu pieejamība būtiski mazina aprūpes pienākumu ietekmi uz sieviešu nodarbinātību. Paplašinādama vecāku un aprūpētāju iespējas izvēlēties, kā organizēt darba un aprūpes pienākumus, tā palīdzēs novērst, ka viņi vispār aiziet no darba tirgus. Turklāt, tā kā parasti vīriešiem ir maz iespēju un stimulu izmantot darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas pasākumus un lielākajā daļā dalībvalstu tie attiecīgi tiek maz izmantoti, šo pasākumu optimālāka līdzsvarošana starp dzimumiem varētu sekmēt, ka citādi līdzsvarojas arī aprūpes pienākumu sadalījums māsaimniecībā³.

Paredzams, ka no šā priekšlikuma daudz iegūs indivīdi, uzņēmumi un plašāka sabiedrība. Vecākiem un aprūpētājiem ieguvums būs darba un privātās dzīves līdzsvars, kas labāk atbilst mūsdienu ģimeņu vajadzībām, savukārt sieviešu nodarbinātības un ienākumu pieaugums, kā arī karjeras izaugsme pozitīvi ietekmēs sievietes un viņu ģimeņu ekonomisko labklājību, sociālo iekļautību un veselību. Uzņēmumiem ieguvums būs plašāks talantu fonds, motivētāks un ražīgāks darbaspēks un darba kavējumu mazināšanās. Sieviešu nodarbinātības pieaugums palīdzēs risināt arī sabiedrības novecošanas problēmu un nodrošināt dalībvalstu finansiālo stabilitāti.

- **Atbilstība spēkā esošajiem noteikumiem attiecīgajā politikas jomā**

³ ESAO, *Closing the Gender Gap*, 2013.

ES *acquis* ietver vairākus sekundāros tiesību aktus, kas attiecas uz rīcībpolitisko jomu, kurā sagatavots šis priekšlikums. Vissvarīgākie no tiem ir šādi.

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

Minētā direktīva iedibina regulējumu, kas vajadzīgs, lai dalībvalstīs tiktu īstenots princips par vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, kuri pašnodarbinātas personas statusā iesaistījušies kādā darbībā vai līdzdarbojas šādas darbības īstenošanā. Proti, tā nodrošina, ka pašnodarbinātām sievietēm un pašnodarbinātu personu laulātajām un dzīves partnerēm tiek piešķirts pietiekams maternitātes pabalsts, kas dod tām iespēju vismaz uz 14 nedēļām pārtraukt profesionālo darbību grūtniecības dēļ vai bērna kopšanas nolūkos.

- *Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.).*

Minētās direktīvas mērķis ir nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, un tā satur noteikumus par vienādu darba samaksu, vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības sociālā nodrošinājuma shēmās, vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz darba iespējām, profesionālo apmācību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba apstākļiem un noteikumus par tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un izpildi, kā arī vienlīdzīgas attieksmes veicināšanu ar dialoga starpniecību.

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

Tajā izklāstītas pamattiesības, kas sievietēm ir pirms un pēc grūtniecības, tostarp tiesības uz 14 nedēļu ilgu apmaksātu maternitātes atvaļinājumu. Tajā ir arī noteikti pasākumi, kas nodrošina grūtnieču veselību un drošību darbā, un paredzēta īpaša aizsardzība pret atlaišanu no grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām.

- *Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamat nolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV L 14, 20.1.1998., 9. lpp.).*

Tajā ir aizliegta diskriminācija pret nepilna laika darba ņēmējiem un noteikts, ka darba devējiem būtu jāapsver darba ņēmēju pieprasījums strādāt nepilna laika darbu. Tomēr direktīva neparedz tiesības lūgt citu formu elastīgu darba režīmu, kam ir svarīga nozīme darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanā.

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

Šī direktīva (“Vecāku atvaļinājuma direktīva”) paredz darba ņēmējiem individuālas tiesības vismaz uz četrus mēnešus ilgu vecāku atvaļinājumu vecākiem bērnam

piedzimšanas vai adopcijas gadījumā. Vismaz viens no piešķirtā vecāku atvaļinājuma mēnešiem nedrīkst būt nododams otram. Direktīva nenosaka nekādus pienākumus attiecībā uz samaksu vecāku atvaļinājuma laikā un šāda atvaļinājuma detalizētu noteikumu un nosacījumu pieņemšanu atstāj dalībvalstu vai sociālo partneru ziņā. Vecāku atvaļinājuma direktīva paredz aizsardzību pret atlaišanu un mazāk labvēlīgu attieksmi gadījumos, kad darba ņēmējs piesakās vecāku atvaļinājumam vai dodas tajā, tomēr precīza aizsardzības kārtība nav noteikta.

Padomes 1992. gada 31. marta Ieteikums 92/241/EEK par bērnu aprūpi (OV L 123, 8.5.1992., 16. lpp.).

Tajā dalībvalstīm ir ieteikts pēc savas iniciatīvas paredzēt īpašu atvaļinājumu strādājošiem vecākiem, rosināt lielāku vīriešu iesaisti bērnu aprūpes pienākumu pildīšanā, radīt strādājošiem vecākiem labvēlīgu darba vidi un nodrošināt cenas ziņā pieņemamus un kvalitatīvus bērnu aprūpes pakalpojumus.

Komisijas 2013. gada 20. februāra Ieteikums 2013/112/ES "Ieguldījums bērnos: nabadzības apburtā loka pārraušana" (OV L 59, 2.3.2013., 5.–16. lpp.).

Tajā dalībvalstīm ir ieteikts atbalstīt vecāku piekļuvi darba tirgum un gādāt, ka viņiem strādāt ir izdevīgi. Ieteikums arī uzsver vajadzību uzlabot piekļuvi cenas ziņā pieņemamiem agrīnas pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumiem un nodrošināt pienācīgu ienākumu atbalstu, piemēram, bērnu un ģimenes pabalstus.

Visu minēto aktu saturs šā priekšlikuma sagatavošanas procesā ir pienācīgi analizēts un ņemts vērā. Tādējādi priekšlikums, no vienas puses, atbilst spēkā esošajiem noteikumiem un, no otras puses, ievieš leģislatīvas pārmaiņas aspektos, kur uzskatīts, ka pašlaik spēkā esošie tiesību akti nav pietiekami un ir jāattīsta tālāk atbilstoši pārmaiņām sabiedrībā.

A Commission Staff Working Document reports on the public consultation accompanying the document Commission Communication on the European Pillar of Social Rights⁴

Ziņojums izvērtē rezultātus, kas gūti sabiedriskajā apspriešanā par Eiropas sociālo tiesību pīlāru. Attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvaru valdība plaša vienprātība, ka dzimumu līdztiesība un darba un privātās dzīves līdzsvars būtu jāatbalsta ar pārskatītu un saskaņotu tiesisko regulējumu, kas aptver maternitātes atvaļinājumu, paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāju atvaļinājumu un mudina vīriešus un sievietes izmantot atvaļinājumus līdzvērtīgi, lai uzlabotu sieviešu piekļuvi darba tirgum un sieviešu stāvokli tajā.

Attiecībā uz 2010. gada Vecāku atvaļinājuma direktīvu šā priekšlikuma mērķis ir atcelt visu tiesību aktu un to aizstāt ar noteikumiem, kas iekļauti šajā tekstā, saglabājot līdzšinējās tiesības un pienākumus. Kā paskaidrots preambulā, nevienu ierosinātās direktīvas teksta daļu nevajadzētu interpretēt tā, ka tā mazina tiesības, kas iepriekš iedibinātas ar Vecāku atvaļinājuma direktīvu. Šī direktīva pamatojas uz minētajām tiesībām un tās nostiprina. Vecāku atvaļinājuma direktīva būtu jāatceļ gan tādā sakarā, ka Vecāku atvaļinājuma direktīvai, ar ko īsteno Eiropas sociālo partneru nolīgumu, ir īpašs tiesiskais raksturs un juridiskais pamats (LESD 155. panta 2. punkts), gan sakarā ar pārredzamības, vienkāršošanas (viens akts, kas visaptverošā veidā regulē īpašas tiesības, kuras saistītas ar darba un privātās dzīves līdzsvaru), juridiskās noteiktības un tiesību izpildes panākšanas apsvērumiem.

⁴

SWD(2017) 206

- **Atbilstība pārējiem ES politikas virzieniem**

Šī iniciatīva palīdzēs sasniegt Līgumā noteiktos mērķus — panākt vīriešu un sieviešu līdztiesību attiecībā uz darba tirgus iespējām un attieksmi darbā un sekmēt augsta līmeņa nodarbinātību ES teritorijā. Saskaņā ar Līgumu Eiropas Savienība visās savās darbībās tiecas novērst nelīdztiesību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt līdztiesību. Dzimumu līdztiesība ir ES rīcībpolitiku centrā: tā kā nodarbinātības līmenis sievietēm ar bērniem un vīriešiem ar bērniem stipri atšķiras, lai varētu sasniegt ES mērķi attiecībā uz nodarbinātības līmeni, ļoti nepieciešams šo atšķirību mazināt. Atšķirības mazināšanai ir liela nozīme arī dzimumu līdztiesības sasniegšanā.

Turklāt tā arī palīdzētu īstenot priekšsēdētāja Ž. K. Junkera EK politikas pamatnostādņēs nosauktās Komisijas prioritātes attiecībā uz nodarbinātību un izaugsmi. Šī iniciatīva ir saistīta arī ar Eiropas sociālo tiesību pīlāra iniciatīvu, kuras mērķis ir stiprināt ES sociālo dimensiju un palielināt dalībvalstu sociālās jomas rezultātu augšupvērstu konvergenci.

2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

- **Juridiskais pamats**

Šā priekšlikuma pamatā ir Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. pants. Konkrēti:

- LESD 153. panta 1. punkta i) apakšpunktā ir teikts: *“Lai sasniegtu 151. pantā izvirzītos mērķus, Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību šādās jomās: (..)”*

i) vīriešu un sieviešu vienlīdzība attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā;”,

- LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunktā ir noteikts: *“Lai to panāktu, Eiropas Parlaments un Padome var: (..)”*

b) šā panta 1. punkta a) līdz i) apakšpunktā minētajās jomās ar direktīvām noteikt minimālās prasības, kas pakāpeniski jāievieš, ievērojot nosacījumus un tehniskos noteikumus katrā dalībvalstī. Ar šādām direktīvām vairās uzlikt tādus administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus, kas traucētu veidoties un attīstīties mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

Eiropas Parlaments un Padome pēc apspriešanās ar Ekonomikas un sociālo lietu komiteju un Reģionu komiteju pieņem lēmumus. (..)”

- **Subsidiaritāte**

Darba un privātās dzīves līdzsvara politikas jomā jau pastāv ES tiesiskais regulējums, kas ietver arī Padomes 2010. gada 8. marta Direktīvu 2010/18/ES. Tas ilustrē kopējo vienošanos, ka šajā jomā ir vajadzīga ES līmeņa rīcība (saskaņā ar subsidiaritātes principu).

Kā paskaidrots 1. iedaļā, ar šiem spēkā esošajiem leģislatīvajiem pasākumiem nepietiek, lai atrisinātu sarežģītumus, kas rodas, cenšoties pienācīgi apvienot darba un ģimenes dzīves pienākumus mūsdienu ekonomiskajā un sociālajā vidē un nodrošināt vīriešu un sieviešu līdztiesību attiecībā uz iespējām darba tirgū un darbavietā saņemt attieksmi.

Aprūpētāja pienākumu slogs joprojām gulstas galvenokārt uz sieviešu pleciem, jo pašreizējais tiesiskais regulējums nespēj pietiekami rosināt un atvieglot vienlīdzīgāku ģimenes un darba pienākumu sadali starp vīriešiem un sievietēm. Paternitātes atvaļinājuma, aprūpētāju atvaļinājuma (šajā jomā pašlaik nav nekādu ES līmeņa noteikumu) un elastīgu darba apstākļu jomā daudzās dalībvalstīs vai nu nav nekādu pasākumu, vai arī ar spēkā esošajiem pasākumiem nepietiek. Turklāt, pat ja dalībvalstīs ir spēkā tiesību normas, tajās paredzētie nosacījumi (piem., samaksa) ir atšķirīgi, kā rezultāts ir nevienādas tiesības, atšķirīga ES iedzīvotāju aizsardzība Eiropas Savienībā un atšķirības darba tirgu darbībā.

Tāpēc pašreizējā tiesiskā regulējuma modernizāciju, kuras mērķis ir noteikt kopīgus minimālos standartus darba un privātās dzīves līdzsvara politikā, var panākt tikai ar ES līmeņa rīcību, nevis katrai dalībvalstij rīkojoties atsevišķi.

Risināmās problēmas analīze un pašlaik par šo tematu pieejamā informācija skaidri liecina, ka:

- tikai tad, ja ir pieņemti ES tiesību akti, tiesību akti tiek izstrādāti arī katrā dalībvalstī,
- tikai ES rīcība nodrošinās, ka visās dalībvalstīs notiek pietiekama virzība,
- tikai ES līmeņa intervence var mazināt dažās dalībvalstīs pašlaik vērojamās tendences sašaurināt normas, kas reglamentē darba un privātās dzīves līdzsvaru,
- tikai ES līmeņa rīcība novērsīs atšķirības starp pašreizējām valstu tiesību normām, kas attiecas uz paternitāti, vecāku un aprūpētāju atvaļinājumu un elastīgiem darba režīmiem; tai pašā laikā ES līmeņa rīcība neliegs dalībvalstīm nodrošināt augstāku aizsardzības līmeni,
- tikai ES līmeņa rīcība nodrošinās kopīgas minimālās prasības, kas attiecas uz darba un privātās dzīves līdzsvaru un sekmē vīriešu un sieviešu līdztiesību attiecībā uz darba tirgus iespējām un attieksmi darbā; kopīgiem minimālajiem standartiem ir īpaši liela nozīme kopsakarā ar darba ņēmēju pārvietošanās brīvību un brīvību sniegt pakalpojumus ES iekšējā tirgū.

Nemot vērā iepriekš minētos argumentus, ir pamatoti šajā jomā ES līmenī īstenot leģislatīvu un politisku rīcību.

• **Proporcionalitāte**

Konstatējot ES līmeņa ieviešanu pievienoto vērtību, tās īstenošanai tika izraudzīts instruments (sk. turpmāk tekstā), kas nosaka minimālos standartus un garantē, ka ieviešanā nebūs lielāka, kā nepieciešams, lai nodrošinātu priekšlikuma mērķu sasniegšanu.

Direktīva neietekmē iesakņojušos valstu kārtību attiecībā uz atvaļinājumiem un elastīgiem darba apstākļiem un dalībvalstu un sociālo partneru iespēju noteikt īpašus attiecīgus noteikumus. Dalībvalstīm, kurās jau ir spēkā par šajā direktīvā izklāstītajiem labvēlīgāki noteikumi, savi tiesību akti nebūs jāgroza. Dalībvalstis var arī lemt, ka noteiks par šajā direktīvā noteiktajiem minimālajiem standartiem stingrākus standartus.

Direktīva nekādi neierobežo indivīdu un ģimeņu brīvību un vēlmes attiecībā uz savas dzīves organizēšanu un neuzliek tiem nekādu pienākumu izmantot tās noteikumus.

Tādējādi plānotā ES rīcība atstāj iespējami daudz iespēju individuāliem un valstu lēmumiem, bet tai pašā laikā sasniedz mērķi palielināt sieviešu iesaisti darba tirgū un dzimumu

līdztiesību. Ņemot vērā konstatēto problēmu apmēru un veidu, proporcionalitātes princips ir ievērots.

- **Juridiskā instrumenta izvēle**

LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunktā un 153. panta 1. punkta i) apakšpunktā ir skaidri noteikts, ka juridiskais instruments, ko izmanto, lai noteiktu obligātās prasības, kuras dalībvalstīm pakāpeniski jāievieš, ir direktīva.

3. EX POST IZVĒRTĒJUMU, APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI

- **Ex post izvērtējumi / spēkā esošo tiesību aktu atbilstības pārbaude**

Ietekmes novērtēšanas laikā tika apkopota un novērtēta pieejamā informācija par to, kā darbojas līdzšinējais darba un privātās dzīves līdzsvara regulējums.

Šī analīze tika veikta, pamatojoties uz

- ārēja darbuzņēmēja veiktu pētījumu, kas tika pasūtīts 2016. gada vidū un bija nepieciešams ietekmes novērtējuma sagatavošanai, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvara regulējuma vispārīgai izvērtēšanai,
- attiecīgiem pieejamiem pētījumiem, piemēram, Eiropas Komisijas, citu Eiropas iestāžu un Eiropas Juridisko ekspertu tīkla ziņojumiem, kā arī valstu ziņojumiem un līdztiesības veicināšanas struktūru apkopoto informāciju, ja tādi bija pieejami,
- datiem, kas ievākti, kartējot dalībvalstu tiesību aktus par darba un privātās dzīves līdzsvaru, kā arī ieinteresēto personu viedokļu apkopojumu.

Tika izvērtēta divu no iepriekš minētajām direktīvām, proti, Direktīvas par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu (Direktīvas 92/85/EEK) un Vecāku atvaļinājuma direktīvas (Direktīvas 2010/18/ES), lietderīgums, efektivitāte, saskaņotība, atbilstība un ES pievienotā vērtība.

Izvērtējums secināja, ka pašreizējais regulējums nav bijis īpaši iedarbīgs rīks noteikto mērķu sasniegšanai, tāpēc šie mērķi nav pilnīgi izpildīti.

Runājot par Vecāku atvaļinājuma direktīvu (Direktīvu 2010/18/ES), jānorāda, ka mērķis sasniegt darba un privātās dzīves līdzsvaru, nodrošinot vienlīdzīgāku darba un aprūpes pienākumu sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm, nav izpildīts pietiekamā līmenī. Pašreizējais vecāku atvaļinājums nav tāds, lai vecāki to vienlīdzīgi izmantotu, un lielajā vairumā gadījumu šajā atvaļinājumā dodas sievietes. Galvenokārt tā notiek tāpēc, ka daudzās dalībvalstīs par atvaļinājumu nemaksā un pastāv noteikums, kas ļauj vienam vecākam lielāko daļu savu tiesību uz šo atvaļinājumu nodot otram. Praksē vīrieši vecāku atvaļinājuma daļu, kas tiem pienākas, bieži vien nodod sievietēm.

- **Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

No 2015. gada novembra līdz 2016. gada februārim tika veikta atklāta **sabiedriskā apspriešanās**, lai apzinātu dažādu ieinteresēto personu un iedzīvotāju viedokli⁵. Viedokļos dalījās plašs ieinteresēto personu loks: dalībvalstis, sociālo partneru organizācijas, pilsoniskās

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

sabiedrības organizācijas, līdztiesības veicināšanas struktūras un citas organizācijas, kā arī indivīdi. No katras dalībvalsts tika saņemta vismaz viena atbilde. Kopā tika saņemtas 786 atbildes, no kurām 229 sniedza organizācijas, bet 557 — indivīdi. Galvenie rezultāti attiecībā uz nākotnes politikas iespējām bija šādi:

- ieinteresēto personu vienprātība, ka ir svarīgi, lai darba un privātās dzīves līdzsvara jomā rīkotos arī ES,
- vienprātība, ka jāpilnveido iespējas un/vai stimuli vecākiem un citām personām, kam ir apgādājamie, uzņemties aprūpes pienākumus un izmantot darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas pasākumus,
- vienprātība, ka jānodrošina bērnu aprūpe, kas būtu pieejama un cenas ziņā pieņemama,
- vienprātība par turpmākiem ES līmeņa rīcībpolitiskiem norādījumiem, uzraudzību un labas prakses apmaiņu,
- daļēja vienprātība, ka ir vajadzīga legīslatīva ES rīcība.

Notika apspriešanās arī ar **ES Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevēju komiteju**, kas ar savu viedokli iepazīstināja komitejas 2016. gada 8. decembra sanāksmē.

Komisija saskaņā ar LESD rīkoja divu posmu apspriešanos ar **sociālajiem partneriem** par problēmām, kas saistītas ar darba un privātās dzīves līdzsvaru. Sociālie partneri lielākoties apstiprināja, ka attiecīgās problēmas, kas saistītas ar darba un privātās dzīves līdzsvaru, pastāv un ka ir jāuzlabo sieviešu iesaiste darba tirgū, tomēr tiem nebija vienprātības par to, vai vajadzīga turpmāka legīslatīva rīcība, un tie nav pauduši kopīgu vēlmi iesaistīties tiešās sarunās ar mērķi noslēgt ES līmeņa nolīgumu. Tomēr ir svarīgi šajā jomā uzlabot aizsardzību, modernizējot un pielāgojot pašreizējo tiesisko regulējumu, turklāt ņemot vērā šīs apspriešanās iznākumu. **Arodbiedrības** vēlējās, lai tiktu pieņemti ES līmeņa tiesību akti par paternitātes atvaļinājumu un aprūpētāju atvaļinājumu, pagarināts maternitātes atvaļinājums, palielināta par to piešķirtā samaksa un pastiprināta ar to saistītā aizsardzība pret atlaišanu, nodrošinātas tiesības lūgt elastīgu darba režīmu un Vecāku atvaļinājuma direktīvā veikti grozījumi, kuru mērķis būtu pagarināt atvaļinājumu un otram vecākam nenododamo laikposmu, kā arī ieviest samaksu par šo atvaļinājumu. Arodbiedrības uzsvēra, ka līdztekus šiem pasākumiem būtu jānodrošina pieejami, piekļūstami, cenas ziņā pieņemami un kvalitatīvi formālās aprūpes pakalpojumi. **Darba devēju organizācijas** neatbalstīja turpmāku legīslatīvu ES rīcību, taču tās atbalstīja nelegīslatīvus pasākumus formālās aprūpes pakalpojumu attīstībai.

Eiropas Parlaments ir aicinājis pagarināt apmaksāto maternitātes atvaļinājumu un nodrošināt aizsardzību pret atlaišanu, kā arī pagarināt vecāku atvaļinājumu un ieviest samaksu par to, ieviest paternitātes atvaļinājumu un aprūpētāju atvaļinājumu, atjaunināt Barselonas mērķus attiecībā uz bērnu aprūpi un noteikt mērķus attiecībā uz ilglaika aprūpes pakalpojumiem.

Arī daudzas citas **ieinteresētās personas** ir aicinājušas pastiprināt legīslatīvu un nelegīslatīvu ES rīcību darba un privātās dzīves līdzsvara jomā.

• **Ekspertu atzinumu pieprasīšana un izmantošana**

Komisija piešķīra līgumu par uzdevumu analizēt izmaksas un ieguvumus, ko varētu radīt iespējami ES pasākumi, kuru mērķis ir palīdzēt vecākiem un aprūpētājiem līdzsvarot darba un privāto dzīvi.

Papildus tam Komisija ar savu līdzšinējo līgumu starpniecību ievāca datus, kas tika izmantoti šā ietekmes novērtējuma sagatavošanā. Cita starpā tika izmantoti šādi dati:

- Eiropas sociālās politikas tīkla (*ESPN*) sagatavotais tematiskais ziņojums par darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas pasākumiem, kas paredzēti cilvēkiem, kuriem ir aprūpējami piederīgie,
- Londonas Ekonomikas skolas pētnieku izstrādātais pārskats par pieejamo literatūru, kas veltīta darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas pasākumu izmaksām un ieguvumiem,
- vairāki citi attiecīgi valsts, Eiropas un starptautiska mēroga pētījumi, tostarp Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (*EIGE*) sniegtie dati.

Turklāt Eiropas Līdztiesības veicināšanas struktūru tīkls savu dalībnieku vidū izdarīja apsekojumu par reģistrētajiem gadījumiem, kur personas darbavietā diskriminētas vai atlaistas tāpēc, ka tās ir vecāki.

• Ietekmes novērtējums

Saskaņā ar labāka regulējuma prasībām 2015. gada septembrī tika izveidota Komisijas dienestu koordinācijas grupa (DKG), kuru vada Ģenerālsēkretariāts un kuras uzdevums ir šīs iniciatīvas sagatavošanas darbi. No 2015. gada septembra līdz 2017. gada martam DKG tikās piecas reizes.

2017. gada 18. janvārī Regulējuma kontroles padomei (RKP) tika iesniegts un ar to tika apspriests ietekmes novērtējums. 2017. gada 8. martā tika iesniegta pārskatīta ietekmes novērtējuma versija, kurā bija pienācīgi ņemtas vērā RKP norādītās problēmas. 20. martā RKP izdeva pozitīvu atzinumu ar komentāriem, kas ņemti vērā galīgajā ietekmes novērtējumā.

Ietekmes novērtējuma izstrādes laikā tika aplūkota virkne nelegislatīvu un legislatīvu pasākumu visās jomās, attiecībā uz kurām izrādījies, ka ar to palīdzību iespējams risināt sieviešu nepietiekamo pārstāvētību darba tirgū, proti, maternitātes atvaļinājums, paternitātes atvaļinājums, vecāku atvaļinājums, aprūpētāju atvaļinājums un elastīgs darba režīms.

Pēc katras iespējas lietderības, efektivitātes un saskaņotības novērtēšanas tika noteikta vēlāmā risinājumu kombinācija. Vēlamajā kombinācijā ietilpst:

- attiecībā uz maternitātes **atvaļinājumu** — nelegislatīvi pasākumi, kas paredzēti, lai uzlabotu to pašlaik spēkā esošo tiesību aktu izpildi, kas attiecas uz aizsardzību pret atlaišanu, lai palielinātu informētību par grūtnieču atlaišanu un sniegtu rīcībpolitiskus norādījumus, kā veicināt sekmīgu pāreju no maternitātes atvaļinājuma uz nodarbinātību (arī attiecībā uz zīdīšanai paredzētām telpām un darba pārtraukumiem),
- attiecībā uz **paternitātes atvaļinājumu** — tādu individuālu tiesību ieviešana, lai persona varētu doties 10 darba dienu atvaļinājumā, kas apmaksāts vismaz slimības naudas apmērā,
- attiecībā uz **vecāku atvaļinājumu** — pašlaik spēkā esošo tiesību pārskatīšana ar mērķi paredzēt, pirmkārt, tiesības uz elastīgu atvaļinājuma izmantošanu (t. i., nepilna laika darbs, izmantošana pa daļām), otrkārt, to, ka atvaļinājumā ir četri mēneši, ko vecāki nevar nodot viens otram, un, treškārt, to, ka četri mēneši tiek apmaksāti vismaz slimības naudas apmērā,

- attiecībā uz **aprūpētāju atvaļinājumu** — tādu individuālu tiesību ieviešana, lai persona varētu katru gadu doties piecu dienu atvaļinājumā, ko apmaksā vismaz slimības naudas apmērā,
- attiecībā uz **elastīgiem darba apstākļiem** — tādas tiesības, lai vecāki, kam ir bērni vecumā līdz 12 gadiem, un aprūpētāji varētu uz noteiktu laiku lūgt elastīgumu attiecībā uz darbalaiku, grafiku vai darba vietu, lai gan darba devējam nebūtu pienākuma lūgtās pārmaiņas piešķirt.

Kas attiecas uz vēlamo risinājumu kombinācijas gaidāmo ietekmi, ietekmes novērtējumā veiktā kvantitatīvā analīze liecina, ka vēlamo risinājumu kombinācija vairo IKP (2015.–2055. gadā (NPV) +EUR 840 miljardi), nodarbinātību (2050. gadā +1,6 miljoni) un darbaspēku (2050. gadā +1,4 miljoni). Analīze liecina, ka augstāka nodarbinātība un iesaiste darbaspēkā galvenokārt attieksies uz sievietēm. Paredzams, ka par 0,52 % 2050. gadā būs palielinājušies arī reālie ienākumi. Šī kombinācija uzņēmumiem rada arī izmaksas, lai gan tās ir relatīvi mazas. Tomēr lielāko daļu no šīm izmaksām rada elastīgo darba apstākļu risinājums, kas paredz, ka elastīgi darba apstākļi būs ļoti pieprasīti un tiks lielā mērā ieviesti, lai gan darba devēji elastīga darba lūgumus var neapmierināt, jo īpaši gadījumos, kur tas uzņēmumam radītu pārliekas izmaksas. Tādējādi kopējās izmaksas, ko uzņēmumiem radītu šīs kombinācijas, varētu būt krietni zemākas.

Būtu jāņem vērā arī, ka starp kombinācijas vēlamajiem risinājumiem pastāv spēcīga sinerģija un ka vēlamo risinājumu kombinācijas izmaksas varētu būt zemākas nekā katra risinājuma atsevišķo izmaksu summa.

• **Pamattiesības**

Vīriešu un sieviešu līdztiesība ir Eiropas Savienības pamatprincips. Līguma par Eiropas Savienību (LES) 3. panta 3. punkta otrajā daļā⁶ ir noteikts, ka viens no Eiropas Savienības mērķiem ir sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšana. Turklāt Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8. pantā ir noteikts, ka ES visās savās darbībās tiecas novērst nelīdztiesību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt līdztiesību.

Priekšlikums arī sekmē to tiesību īstenošanu, kas atzītas Pamattiesību hartas 23.⁷ un 33. pantā⁸, kuros skaidri minēta vīriešu un sieviešu līdztiesība un ģimenes dzīves un darba apvienošana.

4. **IETEKME UZ BUDŽETU**

⁶ “Tā apkaro sociālo atstumtību un diskrimināciju un veicina sociālo taisnīgumu un aizsardzību, sieviešu un vīriešu līdztiesību, paaudžu solidaritāti un bērnu tiesību aizsardzību.”

⁷ “23. pants. Vīriešu un sieviešu līdztiesība

Vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā.

Līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam.”

⁸ “33. pants. Ģimenes dzīve un darbs

“1. Ģimenei tiek nodrošināta juridiska, ekonomiska un sociāla aizsardzība.

2. Lai būtu iespējams apvienot ģimenes dzīvi un darbu, ikvienam ir tiesības uz aizsardzību pret atlaišanu no darba saistībā ar maternitāti, kā arī tiesības uz apmaksātu maternitātes atvaļinājumu un uz bērna kopšanas atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai bērna adoptēšanas.”

Priekšlikums neparedz papildu resursu izmantošanu no Eiropas Savienības budžeta.

5. CITI ELEMENTI

• Uzraudzības, izvērtēšanas un ziņošanas kārtība

Divu gadu laikā pēc direktīvas pieņemšanas dalībvalstīm direktīva jātransponē un ar Valsts izpildes pasākumu datubāzes (*MNE-Database*) starpniecību Komisijai jāpaziņo valsts izpildes pasākumi. Saskaņā ar LESD 153. panta 4. punktu dalībvalstis šo uzdevumu var uzticēt sociālajiem partneriem, kas to veic vienojoties.

Lai varētu novērtēt iniciatīvas vispārīgo un konkrēto mērķu sasniegšanas rezultativitāti, Komisija ir noteikusi progresa pamatrādītājus, kas paredzēti īstenošanas sekmju uzraudzībai⁹. Komisija šos rādītājus regulāri uzraudzīs un uz tiem balstīsies iniciatīvas izvērtējumā. Pamatojoties uz šiem rādītājiem un informāciju, kas dalībvalstīm jāiesniedz, Komisija var regulāri ziņot par progresu citām galvenajām ES iestādēm, tostarp Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai. Komisija jebkurā gadījumā piecus gadus pēc stāšanās spēkā izvērtēs tiesību aktu priekšlikumu ietekmi un par to sagatavos izvērtēšanas ziņojumu.

Komisija arī turpinās regulāri uzraudzīt sieviešu nodarbinātību un dalībvalstu noteikumus par darba un privātās dzīves līdzsvaru, aplūkojot šo jautājumu cita starpā Eiropas pusgada ikgadējā vienotajā nodarbinātības ziņojumā un ziņojumos par valstīm.

• Konkrēto priekšlikuma noteikumu detalizēts skaidrojums

1. pants. Priekšmets

Šajā normā ir norādīts direktīvas priekšmets un uzskaitītas individuālās tiesības, attiecībā uz kurām Savienības līmenī tiek noteiktas minimālās prasības.

2. pants. Darbības joma

Šī norma nosaka, kuriem indivīdiem ir tiesības izmantot ar šo direktīvu reglamentētās tiesības.

3. pants. Definīcijas

Šī norma nosaka vairākus terminus un jēdzienus, lai paskaidrotu, kā tie būtu jāsaprot direktīvas tekstā.

4. pants. Paternitātes atvaļinājums

Patlaban ES līmenī minimālie standarti attiecībā uz paternitātes atvaļinājumu nav noteikti.

Šī norma ievieš tiesības tēviem bērna piedzimšanas gadījumā ņemt paternitātes atvaļinājumu kā īslaicīgu atvaļinājumu, kas nav īsāks par 10 darba dienām. Šādu atvaļinājumu paredzēts ņemt ap bērna dzimšanas laiku, un tam jābūt ar šo notikumu nepārprotami saistītam.

⁹ Izraudzītie pamatrādītāji lielākoties ir ņemti no salīdzināmu datu avotiem (*Eurostat*, *ESAO*), bet, ja attiecīgu rādītāju nav, informāciju var iegūt no valstu datiem. Precīzs rādītāju saraksts ir iekļauts ietekmes novērtējumā.

Paternitātes atvaļinājuma tiesību ieviešanai būtu jāpalīdz risināt problēmu, ko rada sieviešu un vīriešu nevienlīdzīgās iespējas ap bērna dzimšanas laiku ņemt atvaļinājumu, un tai būtu jānodrošina vīrieši uzņemties līdztiesīgāku aprūpes pienākumu daļu, tādējādi radot apstākļus, kuros jau agri veidoties saiknei starp tēviem un bērniem.

Lai izvairītos no jebkādas diskriminācijas attiecībā uz precētiem un neprecētiem pāriem un heteroseksuāliem un homoseksuāliem pāriem, tiesības uz paternitātes atvaļinājumu nedrīkstētu būt atkarīgas no laulības vai ģimenes stāvokļa, kas definēts nacionālajos tiesību aktos.

5. pants. Vecāku atvaļinājums

Vecāku atvaļinājuma direktīva (2010/18/ES) jau paredz individuālas tiesības uz vismaz četriem mēnešiem vecāku atvaļinājuma, kas pamatots ar bērna dzimšanu vai adopciju un paredzēts, lai par šo bērnu rūpētos. Tāpēc minētā norma tālāk pilnveido līdzšinējās vecāku tiesības un šīs tiesības gan sievietēm, gan vīriešiem vēl uzlabo.

Balstoties uz sagatavošanas posmā veikto analīzi, var uzskatīt, ka līdzšinējā Vecāku atvaļinājuma direktīva nav devusi pietiekamas iespējas abiem vecākiem savas tiesības vienlīdzīgi izmantot. Tā kā šī direktīva vecāku atvaļinājuma laikā negarantē pabalstu, daudzas ģimenes nevar atļauties tos izmantot. Minētajai direktīvai nav arī izdevies sekmēt tēvu lielāku iesaisti aprūpes pienākumos. Dati liecina, ka lielākā daļa tēvu sev piešķirtās vecāku atvaļinājuma tiesības neizmanto un būtisku daļu atvaļinājuma, uz kuru tie tiesīgi, atdod mātēm. Tādējādi tēvi un mātes vecāku atvaļinājumu vidēji izmanto ļoti atšķirīgi un tēvi daudzās dalībvalstīs atvaļinājumu joprojām izmanto par maz.

Šīs normas mērķis ir konstatētos trūkumus novērst, pirmkārt, vecāku atvaļinājumam nosakot minimālo laiku vismaz četri mēneši tāda atvaļinājuma, ko vecāki nevar nodot cits citam, un, otrkārt, ieviešot lielāku elastību attiecībā uz to, kādā veidā vecāku atvaļinājumu iespējams izmantot (uz pilnu laiku, nepilnu laiku vai citā elastīgā veidā), jo elastība paaugstina varbūtību, ka vecāki, jo īpaši tēvi, tiesības uz šādu atvaļinājumu arī izmantos. Vēl cita šīs direktīvas norma pievēršas jautājumam par atlīdzību atvaļinājuma laikā, jo tā stipri ietekmē, kā tēvi izmanto atvaļinājumu.

Norma dalībvalstīm atvēlē lemt, pirmkārt, cik ilgi iepriekš darba ņēmējam atvaļinājums jāpieteic, un, otrkārt, vai tiesības uz vecāku atvaļinājumu ir atkarīgas no nostrādātā laika cenza un/vai darba stāža cenza, kā arī, treškārt, nosaka, kādos apstākļos darba devējam var būt ļauts vecāku atvaļinājuma piešķiršanu uz saprātīgu laiku atlikt. Visbeidzot, šīs normas mērķis ir nodrošināt, ka dalībvalstīm jānovērtē, vai piekļuves nosacījumi un detalizētā vecāku atvaļinājuma kārtība nav jāpielāgo īpašajām vajadzībām, kādas ir vecākiem ar invaliditāti vai ilgstošu slimību saistītā īpaši nelabvēlīgā situācijā, kā arī adoptētāju vajadzībām.

6. pants. Aprūpētāja atvaļinājums

Šī norma ievieš jaunas tiesības darba ņēmējiem piederīgā nopietnas slimības vai šajā direktīvā definētā atkarīguma gadījumā katru gadu uz kādu laiku ņemt atvaļinājumu. Lai darba devējus aizsargātu no šo tiesību ļaunprātīgas izmantošanas, var tikt prasīts, pirms piešķir atvaļinājumu, slimību vai atkarīguma situāciju pierādīt.

Šo tiesību ieviešanas pamats ir, ka, palielinot darba ņēmēju tiesības uz īsiem atvaļinājumiem piederīgā aprūpei, viņiem var uzlaboties darba un privātās dzīves līdzsvars, turklāt šādi iespējams nepieļaut, ka šie cilvēki pavisam atstāj darba tirgu.

7. pants. Darba pārtraukšana uz laiku, kas saistīta ar nepārvaramu varu

Šī norma uztur jau esošās darbinieku tiesības uz laiku pārtraukt darbu nepārvaramas varas dēļ.

Šīs Vecāku atvaļinājuma direktīvā¹⁰ jau paredzētās tiesības steidzamu ģimenes apstākļu gadījumā var izmantot jebkurš darba ņēmējs (ne vien vecāki vai aprūpētāji šīs direktīvas nozīmē).

8. pants. Pietiekams ienākums

Vecāku atvaļinājuma direktīva (2010/18/ES) nenosaka minimālās prasības par to, kāds pabalsta apjoms ir pietiekams.

Minētā norma nosaka tiesības darba ņēmējiem, kas izmanto dažādās šajā direktīvā paredzētās atvaļinājuma formas, šajā direktīvā paredzētajā minimālajā atvaļinājuma laikā saņemt pietiekamu pabalstu. Pabalsta līmenim būtu jābūt vismaz līdzvērtīgam slimības pabalsta līmenim.

9. pants. Elastīgs darba režīms

Vecāku atvaļinājuma direktīva jau paredz iespēju vecākiem, kas pēc vecāku atvaļinājuma atgriežas darbā, pieprasīt divu veidu elastīgu darba režīmu (attiecībā uz darba modeli un darbalaika organizāciju). Pašreizējais priekšlikums šos divus veidus paplašina, aptverot trešā veida elastīgu darba režīmu (tāldarba iespējas) un vēl vairāk paplašina šo tiesību aptverto personu loku, aptverot visus aprūpētājus un darba ņēmējus ar bērniem, kas jaunāki par noteiktu vecumu, kurš ir vismaz divpadsmit gadi.

Lai veicinātu, ka strādājoši vecāki ar maziem bērniem un aprūpētāji paliek darba tirgū, tiem būtu jāspēj savu darba laiku pielāgot personiskām vajadzībām un vēlmēm.

Tāpēc šī norma ievieš iespēju augstāk minētajiem darba ņēmējiem izmantot, pirmkārt, saīsinātu darbadienu, otrkārt, elastīgu darba grafiku un, treškārt, tāldarba iespējas.

Lai būtu ņemtas vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības, šī norma dalībvalstīm dod iespēju elastīga darba režīma izmantošanas ilgumu ierobežot. Šī iespēja ir īpaši būtiska attiecībā uz nepilna laika darbu. Šāda strādāšana gan apliecinājusi savu lietderību, daļai sieviešu dodot iespēju pēc bērnu piedzimšanas palikt darba tirgū, tomēr ir arī novērots, ka ilgstošs saīsināts darbalaiks var novest pie zemākām sociālā nodrošinājuma iemaksām, kas nozīmē, ka vēlāk būs tiesības uz mazāku pensiju vai ka tādu nemaz nebūs.

10. pants. Darba tiesības

Vecāku atvaļinājuma direktīva (2010/18/ES) jau paredz noteiktas darba tiesības un nodrošina nepreferenciālu attieksmi, darba ņēmējiem dodot tiesības uz vecāku atvaļinājumu un tā izmantošanu¹¹. Šajās tiesībās ietilpst tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā un saglabāt tiesības, kas vecāku atvaļinājuma sākuma dienā darba ņēmējam jau ir iegūtas vai atrodas iegūšanas procesā. Visbeidzot, direktīva arī

¹⁰ 7. klauzula.

¹¹ 5. klauzula

veicina, ka darba ņēmēji un darba devēji atvaļinājuma laikā kontaktējas un sagatavo jebkādas attiecīgus reintegrācijas pasākumus.

Atvaļinājuma sniegšanas mērķis ir atbalstīt strādājošus vecākus un aprūpētājus noteiktos laikposmos; šāda atbalsta mērķis ir uzturēt un veicināt stāvokli, kur pilsoņi gan pilda pienākumus mājās, tomēr joprojām ir piesaistīti darba tirgum.

Lai tas būtu iespējams, norma tālāk pilnveido līdzšinējās tiesības un vecāku un aprūpētāju darba tiesībām joprojām paredz tādu minimālo aizsardzību, ka tiem iespējams atgriezties savā (līdzvērtīgā) darbā, izmantot jebkādas to prombūtnē ieviestus darba nosacījumu uzlabojumus, saglabāt jau iegūtās tiesības un atvaļinājuma laikā saglabāt darbtiesiskās attiecības.

11. pants. Nediskriminēšana

Vecāku atvaļinājuma direktīva darba ņēmējus jau aizsargā pret mazāk labvēlīgu attieksmi sakarā ar pieteikšanos uz vecāku atvaļinājumu vai tā izmantošanu. Turklāt Direktīvas 2006/54/EK 19. panta 1. punkts vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpuma gadījumā paredz pierādīšanas pienākumu darba devējam. Direktīvas 2006/54/EK 19. panta 4. punkts precizē, ka šis noteikums par pierādīšanas pienākumu ir piemērojams arī Vecāku atvaļinājuma direktīvai; Direktīvas 2006/54/EK atsauce uz Vecāku atvaļinājuma direktīvu netiek skarta, jo šī direktīva nosaka, ka atsauces uz Vecāku atvaļinājuma direktīvu uzskata par atsaucēm uz šo direktīvu.

Vecāku atvaļinājuma direktīvā patlaban paredzētās aizsardzības tvērums tiek uzturēts un paplašināts tā, lai arī darba ņēmēji, kas izmanto citas atvaļinājuma formas vai elastīgu darba režīmu, būtu aizsargāti pret mazāk labvēlīgu attieksmi vai diskrimināciju sakarā ar to, ka tie pieteikušies izmantot vai izmantojuši ar šo direktīvu piešķirtās noteiktās tiesības.

12. pants. Aizsardzība pret atlaišanu no darba un pierādīšanas pienākums

Vecāku atvaļinājuma direktīva (2010/18/ES) darba ņēmējus jau aizsargā pret atlaišanu sakarā ar pieteikumu uz vecāku atvaļinājumu vai tā izmantošanu.

Šīs normas mērķis ir darba ņēmējiem, kuri izmanto paternitātes atvaļinājumu¹², vecāku atvaļinājumu¹³, aprūpētāja atvaļinājumu un elastīgu darba režīmu, saglabāt līdzšinējo aizsardzību un to paplašināt, nodrošinot aizsardzību pret atlaišanu no darba laikā, kad tie uz šādām tiesībām piesakās vai tās izmanto.

Ja, neraugoties uz šo aizsardzību, kāds darba ņēmējs vai darba ņēmēja uzskata, ka ir atlaisti no darba sakarā ar to, ka pieteikušies izmantot vai izmantojuši 4., 5. vai 6. pantā minētās tiesības vai izmantojuši tiesības lūgt 9. pantā minēto elastīgo darba režīmu, šī norma darba devējam uzliek pienākumu pierādīt, ka atlaišana notikusi citu objektīvu iemeslu dēļ.

13. pants. Sankcijas

¹² Direktīvas 2006/54 16. pants attiecas uz aizsardzību pret atlaišanu nacionālajos tiesību aktos paredzētā paternitātes atvaļinājuma gadījumā.

¹³ Sk. Vecāku atvaļinājuma direktīvas 5. klauzulas 4. punktu.

Šī norma prasa, lai dalībvalstis par šīs direktīvas uzlikto saistību pārkāpumiem paredzētu iedarbīgas, samērīgas un preventīvas sankcijas sodanaudu un/vai kompensāciju veidā un lai tās raudzītos, ka sankcijas tiek piemērotas.

14. pants. Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām

Šī norma prasa, lai dalībvalstis darba ņēmējiem, kas sūdzas par saskaņā ar šo direktīvu pieņemto nacionālo normu pārkāpumiem, sagādātu tādu pietiekamu tiesisku aizsardzību pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi vai sekām no darba devēja puses, bez kuras vienlīdzīgas attieksmes principu faktiski nebūtu iespējams īstenot.

15. pants. Līdztiesības atbalsta struktūras

Direktīva 2006/54/EK jau nosaka, ka dalībvalstis ieceļ vienu vai vairākas struktūras, kuru uzdevums ir veicināt, analizēt, pārraudzīt un atbalstīt vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām bez dzimumdiskriminācijas, ieskaitot ar grūtniecību vai maternitāti saistītu mazāk labvēlīgu attieksmi pret sievietēm.

Norma nosaka, ka šīs direktīvas aptvertās jomas ir nacionālo līdztiesības atbalsta struktūru kompetencē. Tām, no vienas puses, būtu jāpastiprina šajā direktīvā noteikto tiesību aizsardzības līmenis un, no otras puses, jāpārtrauc tiesību aizsardzības īstenošana.

16. pants. Aizsardzības līmenis

Līdzšinējā dalībvalstīs transponētā ES *acquis* un Eiropas Savienības Tiesas judikatūras gaismā jo īpaši attiecībā uz vecāku atvaļinājumu būtu jāuzsver, ka šis priekšlikums saglabā līdzšinējās tiesības, kas piešķirtas saskaņā ar līdzšinējām dzimumu līdztiesības direktīvām, un uz to pamata vēl uzlabo gan vīriešu, gan sieviešu tiesības.

Tā ir standartnorma, kas dalībvalstīm paver iespēju nodrošināt augstāka līmeņa aizsardzību, nekā garantē šī direktīva.

17. pants. Informācijas izplatīšana

Šīs normas mērķis ir dalībvalstīs vairot izpratni par tiesībām, kas piešķirtas ar šo direktīvu, kā arī par citām jau esošām minētās jomas tiesībām.

18. pants. Ziņošana un pārskatīšana

Šī ir standartnorma, kas dalībvalstīm nosaka pienākumu Komisijai paziņot informāciju par šīs direktīvas piemērošanu, Komisijai šajā jautājumā iesniegt ziņojumus likumdevējam un, ja likumdevējs to uzskata par nepieciešamu, izvirzīt priekšlikumus pārskatīt un atjaunināt direktīvu.

19. pants. Atcelšana

Vecāku atvaļinājuma direktīvas (2010/18/ES) pielikumā ietilpst sociālo partneru noslēgtā un vecāku atvaļinājuma īpašos noteikumus reglamentējošā pamatnolīguma teksts. Sociālie partneri nespēja vienoties par jaunām minētā pamatnolīguma atjaunošanas sarunām, kurās būtu iespējams vecāku atvaļinājuma kārtību pilnveidot, kā nepieciešams, tāpēc Komisija leģislatīvus grozījumus nolēma ierosināt pēc savas iniciatīvas.

Ņemot vērā, ka jebkurš tiesību akts jāgroza uz tā paša juridiskā pamata, uz kāda tas sākotnēji pieņemts, un ka šoreiz tas nav iespējams, jo tiesību akta specifiskais pamats bija sociālo partneru vienošanās, par vispiemērotāko pieejamo juridisko risinājumu uzskatāma Vecāku atvaļinājuma direktīvas atcelšana un aizstāšana ar jaunu. Attiecīgajā jomā viens vispusīgs akts par labāko risinājumu uzskatāms arī caurredzamības, vienkāršošanas, juridiskās noteiktības un tiesību izpildāmības apsvērumu dēļ.

Būtu jānorāda, ka līdzšinējais priekšlikums nekādā veidā nemazina spēkā esošās tiesības, bet gan tālāk attīsta spēkā esošo ES *acquis* un tiecas paplašināt vai pastiprināt strādājošu vecāku un aprūpētāju tiesības.

Attiecīgi šī norma nosaka datumu, ar kuru tiek atcelta Direktīva 2010/18/ES, turklāt precizējot, ka visas atsauces uz atcelto direktīvu uzskatāmas par atsaucēm uz jauno direktīvu.

20. pants. Transponēšana

Šī norma nosaka maksimālo laikposmu, kāds ir dalībvalstu rīcībā, lai minēto direktīvu transponētu nacionālajos tiesību aktos un attiecīgos tekstus paziņotu Komisijai. Noteiktais laikposms ir divi gadi. Turklāt *tā akcentē, ka saskaņā ar LESD 153. panta 3. punktu, ja sociālie partneri to lūdz un ja vien dalībvalstis sper visus soļus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem.*

21. pants. Stāšanās spēkā

Šī standartnorma prasa, lai direktīva stātos spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Oficiālajā Vēstnesī.*

22. pants. Adresāti

Šī standartnorma attiecas uz adresātiem un precizē, ka direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

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

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

Ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 1. punkta i) apakšpunktu un 2. punkta b) apakšpunktu;

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu¹⁴,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu¹⁵,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

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

¹⁴ OV C , , lpp.

¹⁵ OV C , , lpp.

izpeļņas un atalgojuma atšķirību pa dzimumiem. Šādās rīcībpolitikās būtu jāņem vērā demogrāfiskas pārmaiņas, arī iedzīvotāju novecošanas sekas.

- (6) Dažiem darba un privātās dzīves līdzsvarošanā nozīmīgiem jautājumiem Savienības līmenī jau pievēršas vairākas direktīvas, kas attiecas uz dzimumu vienlīdzību un darba nosacījumiem, jo īpaši Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK¹⁶, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES¹⁷, Padomes Direktīva 92/85/EEK¹⁸, Padomes Direktīva 97/81/EK¹⁹ un Padomes Direktīva 2010/18/ES²⁰.
- (7) Tomēr daudziem vecākiem un darba ņēmējiem ar aprūpes pienākumiem darba un privātās dzīves līdzsvars joprojām ir liela problēma, kas negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātību. Viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kas rada sieviešu nepietiekamo pārstāvību darba tirgū, ir ar darba un privātās dzīves pienākumu līdzsvarošanu saistītās grūtības. Pastāv tendence, ka pēc bērnu piedzimšanas sievietes mazāk stundu pavada algotā darbā, bet vairāk — neapmaksātu aprūpes pienākumu veikšanā. Pierādīts, ka sieviešu nodarbinātību nelabvēlīgi ietekmē arī piederīgā slimība vai atkarīgums un ka atsevišķas sievietes šādā sakarā pavisam atstāj darba tirgu.
- (8) Spēkā esošais Savienības tiesiskais regulējums vīriešus tikai ierobežoti stimulē uzņemties vienlīdzīgu daļu no aprūpes pienākumiem. Daudzās dalībvalstīs paternitātes atvaļinājums un vecāku atvaļinājums nav apmaksāti, tāpēc šādus atvaļinājumus izmanto tikai nedaudzi tēvi. Atšķirības pa dzimumiem darba un aprūpes griezumā pastiprina arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitiku nelīdzsvarotība starp sievietēm un vīriešiem. Un, otrādi, ir pierādīts, ka, tēviem izmantojot tādus darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumus kā, piemēram, atvaļinājums vai elastīgs darba režīms, sievietēm samazinās neapmaksātā ģimenei veltītā darba relatīvais daudzums un vairāk laika paliek apmaksātam darbam.
- (9) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 154. pantu Komisija ir sākusi divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem par problēmām, kas saistītas ar darba un privātās dzīves līdzsvaru. Sākt sarunas par šiem jautājumiem, arī attiecībā uz vecāku atvaļinājumu, sociālie partneri nevienojās. Tomēr šajā jomā svarīgi ir rīkoties, spēkā esošo tiesisko regulējumu modernizējot un pielāgojot, un šajā darbā ņemot vērā rezultātus, ko devušas minētās apspriešanās, kā arī dažādu ieinteresēto personu un pilsoņu viedokļu noskaidrošanai veiktā atklātā sabiedriskā apspriešana.
- (10) Direktīvu 2010/18/ES, kas vecāku atvaļinājumu patlaban reglamentē, īstenojot starp sociālajiem partneriem noslēgtu pamatnolīgumu, ir lietderīgi atcelt un aizstāt ar jaunu.

¹⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.).

¹⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 7. jūlija Direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK (OV L 180, 15.7.2010., 1. lpp.).

¹⁸ Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.).

¹⁹ Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgtu pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu – Pielikums: Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu (OV L 14, 20.1.1998., 9. lpp.).

²⁰ Padomes 2010. gada 8. marta Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (OV L 68, 18.3.2010., 13. lpp.).

Šī direktīva jo īpaši balstās uz Direktīvā 2010/18/ES iedibinātajiem noteikumiem un tos papildina, pastiprinot līdzšinējās tiesības un ieviešot jaunas.

- (11) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, kas saistītas ar paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu un ar elastīgiem darba režīmiem, kas paredzēti vecākiem un tiem darba ņēmējiem, kam ir aprūpes pienākumi. Vecākiem un aprūpētājiem atvieglojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, šai direktīvai būtu jāsekmē uz Līgumu balstīti mērķi — vīriešu un sieviešu vienlīdzība attiecībā uz iespējām darba tirgū, vienlīdzīga attieksme darbā un augsts nodarbinātības līmenis Savienībā.
- (12) Šai direktīvai būtu jāattiecas uz visiem darba ņēmējiem, kam ir darba līgumi vai citas darbtiesiskās attiecības. Tāpat, kā patlaban noteikts Direktīvas 2010/18/ES pielikuma 2. klauzulas 3. punktā, te būtu jāietver arī līgumi, kas attiecas uz nepilna laika darba ņēmēju, noteikta termiņa līgumdarba ņēmēju vai darba līgumu ar pagaidu darba aģentūru noslēgušu vai arī darba attiecībās ar šādu aģentūru esošu darba ņēmēju nodarbinātību vai darbtiesiskās attiecības.
- (13) Lai būtu pamudinājums aprūpes pienākumus vienlīdzīgāk dalīt starp sievietēm un vīriešiem, būtu jāievieš tiesības tēviem bērna dzimšanas gadījumā ņemt paternitātes atvaļinājumu. Lai būtu ņemtas vērā atšķirības starp dalībvalstīm, tiesības uz paternitātes atvaļinājumu nevarētu būt atkarīgas no nacionālajos tiesību aktos definētā laulības vai ģimenes stāvokļa.
- (14) Tā kā tēvu vairākums tiesības uz vecāku atvaļinājumu neizmanto vai arī lielu daļu savu atvaļinājuma tiesību nodod mātēm, tad, lai būtu pamudinājums vecāku atvaļinājumu ņemt arī otram vecākam, šai direktīvai, saglabājot katra vecāka tiesības uz Direktīvā 2010/18/ES patlaban noteiktajiem vismaz četriem mēnešiem vecāku atvaļinājuma, būtu no viena uz četriem mēnešiem jāpagarina tas vecāku atvaļinājuma laiks, ko viens vecāks nevar nodot otram.
- (15) Lai vecākiem būtu lielākas iespējas vecāku atvaļinājumu izmantot, bērniem augot, tiesības uz vecāku atvaļinājumu būtu jāpiešķir vismaz līdz brīdim, kad bērns sasniedz divpadsmit gadu vecumu. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai konkretizēt, līdz kādam termiņam, uz vecāku atvaļinājumu piesakoties, darba ņēmējam jāiesniedz paziņojums darba devējam, un izlemt, vai tiesības uz vecāku atvaļinājumu var būt atkarīgas no noteikta stāža. Tā kā līgumiskas vienošanās kļūst arvien daudzveidīgākas, stāžs būtu jārēķina, summējot secīgus noteikta laika darba līgumus ar to pašu darba devēju. Lai varētu līdzsvarot darba ņēmēju un darba devēju vajadzības, dalībvalstīm būtu vajadzīga arī iespēja lemt, ka tās nosaka, vai darba devējs noteiktos apstākļos vecāku atvaļinājuma piešķiršanu drīkst atlikt. Šādos gadījumos darba devējam atlikšana būtu jāpamato.

Tā kā varbūtību, ka tiesības uz šādu atvaļinājumu izmantos arī otrs vecāks, jo īpaši tēvs, palielina elastīgums, darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai lūgt vecāku atvaļinājumu gan uz pilnu, gan nepilnu laiku, gan citās elastīgās formās. Par to, vai apmierināt šādu lūgumu piešķirt vecāku atvaļinājumu nevis uz pilnu laiku, bet citādā, elastīgā formā, būtu jālemj darba devējam. Dalībvalstīm būtu arī jānovērtē, vai vecāku atvaļinājuma nosacījumi un detalizētā kārtība nebūtu jāpielāgo to vecāku konkrētajām vajadzībām, kuri ir īpaši nelabvēlīgā situācijā.

- (16) Lai darba ņēmējam pēc vecāku atvaļinājuma būtu vieglāk atgriezties darbā, darba ņēmēji un darba devēji būtu jāmudina atvaļinājuma laikā saglabāt kontaktu un varbūt

vienoties par jebkādiem attiecīgo pušu izlemtiem piemērotiem reintegrācijas pasākumiem, ievērojot nacionālos tiesību aktus, koplīgumus un praksi.

- (17) Lai lielākas iespējas palikt darbaspēkā būtu vīriešiem un sievietēm, kam ir gados vecs ģimenes loceklis un/vai citi piederīgie, kuriem vajadzīga aprūpe, darba ņēmējiem, kam ir smagi slims vai atkarīgs piederīgais, būtu vajadzīgas tiesības uz laiku pārtraukt darbu, ņemot piederīgā aprūpei paredzētu atvaļinājumu. Lai tādas tiesības netiktu izmantotas ļaunprātīgi, pirms atvaļinājuma piešķiršanas var prasīt smago slimību vai atkarīgumu pierādīt.
- (18) Papildus tiesībām uz aprūpētāja atvaļinājumu, kas paredzētas šajā direktīvā, visiem darba ņēmējiem būtu jāsaņem labvēlīga ar Direktīvu 2010/18/ES patlaban noteiktajām tiesībām steidzamu un negaidītu ģimenes iemeslu dēļ ar dalībvalstu iedibinātajiem nosacījumiem uz laiku pārtraukt darbu, pamatojoties uz nepārvaramu varu.
- (19) Lai darba ņēmējiem ar bērniem un aprūpes pienākumiem, jo īpaši vīriešiem, būtu lielāki stimuli ņemt šajā direktīvā paredzētos atvaļinājumus, tiem vajadzētu būt tiesīgiem atvaļinājuma laikā saņemt pietiekamu pabalstu. Pabalsta līmenim vajadzētu būt vismaz līdzvērtīgam ar pabalstu, ko attiecīgais darba ņēmējs saņemtu slimības atvaļinājuma gadījumā. Dalībvalstīm būtu jāņem vērā, cik svarīgi, lai tiesībās uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem, arī attiecībā uz veselības aprūpi, būtu nepārtrauktība.
- (20) Saskaņā ar Direktīvu 2010/18/ES dalībvalstīm jādefinē darba līguma vai darbtiesisko attiecību statuss vecāku atvaļinājuma laikā. Tāpēc saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru darba ņēmēja un attiecīgā darba devēja darbtiesiskās attiecības atvaļinājuma laikā saglabājas un tādā šāda atvaļinājuma izmantotājs attiecīgajā periodā Savienības tiesību aktu izpratnē joprojām ir darba ņēmējs. Tāpēc, definējot darba līguma vai darbtiesisko attiecību statusu šīs direktīvas aptvertos atvaļinājumu laikā (arī attiecībā uz sociālā nodrošinājuma tiesībām), dalībvalstīm būtu jāraugās, lai darbtiesiskās attiecības saglabājas.
- (21) Lai strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem būtu lielāks pamudinājums palikt darbaspēkā, viņiem būtu jāvar savu darba laiku pielāgot personiskajām vajadzībām un vēlmēm. Tāpēc vajadzētu būt tā, ka strādājoši vecāki un aprūpētāji var lūgt elastīgu darba režīmu, proti, iespēju savu darba modeli pielāgot, aprūpes nolūkā izmantojot arī tāldarba režīmu, elastīgu darba grafiku vai saīsinātu darbalaiku. Lai būtu ņemtas vērā gan darba ņēmēju, gan darba devēju vajadzības, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ierobežot elastīgu darba režīmu, arī saīsināta darbalaika, ilgumu. Ir gan pierādīts, ka saīsināts darbalaiks mēdz būt lietderīgs, jo daļai sieviešu dod iespēju pēc bērnu piedzimšanas palikt darba tirgū, taču ilgstošs saīsināts darbalaiks var novest pie zemākām sociālā nodrošinājuma iemaksām, kas nozīmē, ka pensija pienāksies mazāka vai pat vispār nepienāksies. Galīgais lēmums par to, vai piešķirt darba ņēmēja lūgto elastīgo darba režīmu, būtu jāpieņem darba devējam; konkrētie apstākļi, ar kuriem tiek pamatota vajadzība pēc elastīga darba režīma, var mainīties. Tāpēc vajadzētu, lai darba ņēmējiem ir ne vien tiesības attiecīgā norunātā laika beigās atgriezties pie darba agrākā modeļa, bet arī iespēja šādu atgriešanos lūgt jebkurā laikā, ja tas vajadzīgs pamatojumā minēto apstākļu maiņas dēļ.
- (22) Kārtība attiecībā uz atvaļinājumiem ir paredzēta kā atbalsts strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem konkrētā laikposmā, un tās mērķis ir saglabāt un veicināt viņu nepārtrauktu piesaisti darba tirgum. Tāpēc ir lietderīgi pieņemt nepārprotamu normu, kas aizsargātu to darba ņēmēju tiesības, kuri izmanto šīs direktīvas aptvertos atvaļinājumus, jo īpaši viņu tiesības atgriezties tajā pašā vai līdzvērtīgā darbā un

neciest ne no kādas noteikumu un nosacījumu pasliktināšanās šīs prombūtnes dēļ. Vajadzētu būt tā, ka tās tiesības uz attiecīgajām tiesībām, kas darba ņēmējam jau ir iegūtas vai atrodas iegūšanas procesā, viņiem saglabājas līdz šāda atvaļinājuma beigām.

- (23) Darba ņēmējiem, kuri izmanto tiesības ņemt atvaļinājumu vai pieprasīt elastīgu darba režīmu, vajadzētu būt aizsargātiem pret diskrimināciju vai jebkādu mazāk labvēlīgu attieksmi uz tāda pamata.
- (24) Darba ņēmējiem, kuri izmanto šajā direktīvā paredzētās tiesības ņemt atvaļinājumu vai pieprasīt elastīgu darba režīmu, vajadzētu būt aizsargātiem pret atlaišanu no darba un pret jebkādu gatavošanos iespējamai atlaišanai uz tāda pamata, ka tie pieteikušies uz šādu atvaļinājumu, to ņēmuši vai izmantojuši tiesības šādu elastīgu darba režīmu pieprasīt. Ja darba ņēmēji uzskata, ka atlaisti uz minētā pamata, viņiem vajadzētu būt iespējai prasīt, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi pamato.
- (25) Ja darba ņēmējs tiesā vai citā kompetentā iestādē pierāda faktus, no kuriem iespējams prezumēt, ka tas atlaists no darba uz tāda pamata, ka ir pieteicies uz 4., 5. vai 6. punktā minēto atvaļinājumu, to ņēmis vai izmantojis tiesības lūgt 9. pantā minēto elastīgo darba režīmu, pienākums pierādīt, ka atlaišana nav notikusi uz šāda pamata, būtu jāuzņemas darba devējam.
- (26) Dalībvalstīm būtu jāparedz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas tādiem gadījumiem, kuros pārkāptas nacionālās normas, kas pieņemtas saskaņā ar šo direktīvu, vai arī jau spēkā esošās normas, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Lai vienlīdzīgas attieksmes principu varētu faktiski īstenot, ir vajadzīgs, lai darba ņēmējiem būtu pietiekama tiesiskā aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai nelabvēlīgām sekām, ko varētu radīt kāda sūdzība vai tiesvedība, kas saistīta ar šajā direktīvā paredzētajām tiesībām. Pretpasākumu risks cietušos var atturēt savas tiesības izmantot, tāpēc šajā direktīvā paredzēto tiesību izmantotāji būtu jāaizsargā pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi. Īpaši būtiska nozīme šādai aizsardzībai ir attiecībā uz darba ņēmēju pārstāvjiem, kas pilda savus pienākumus.
- (27) Lai šajā direktīvā paredzēto tiesību aizsardzības līmenis būtu vēl augstāks, šīs direktīvas aptvertajām jomām vajadzētu būt arī nacionālo līdztiesības atbalsta struktūru kompetencē.
- (28) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi dalībvalstīm paverot iespēju ieviest vai saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākas normas, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos Savienības tiesības aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt darba ņēmējiem šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārīgo līmeni.
- (29) Proti, nekas šajā direktīvā, arī 19. pants, nebūtu jāinterpretē tā, ka samazinātos līdz šim saskaņā ar Direktīvu 2010/18/ES un Direktīvu 2006/54/EK pastāvošas tiesības. Visas atsauces uz atcelto Direktīvu 2010/18/ES būtu jāuzskata par atsaucēm uz šo direktīvu.
- (30) Šajā direktīvā būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt sava transponēšanas akta ietekmi uz MVU, lai pārliecinātos, ka ietekme uz MVU nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam.

- (31) Ja sociālie partneri kopīgi to lūdz un ja vien dalībvalstis sper visus soļus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem.
- (32) Tā kā šīs direktīvas mērķus, proti, nodrošināt, ka visā Savienības teritorijā īsteno principu, ka attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi pret sevi darbā vīrieši un sievietes ir vienlīdzīgi, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet tas labāk īstenojams Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības 5. pantā aprakstīto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionālītātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Priekšmets

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

Šajā nolūkā tā nosaka individuālas tiesības, kas attiecas uz:

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

2. pants

Darbības joma

Šī direktīva tiek piemērota visiem darba ņēmējiem, vīriešiem un sievietēm, kam ir darba līgums vai darbtiesiskās attiecības.

3. pants

Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- a) “paternitātes atvaļinājums” ir tāds tēviem paredzēts atvaļinājums, ko ņem bērna piedzimšanas gadījumā;
- b) “vecāku atvaļinājums” ir ar bērna piedzimšanu vai adopciju pamatots atvaļinājums šā bērna aprūpes nolūkā;
- c) “aprūpētājs” ir darba ņēmējs, kas piederīgā nopietnas slimības vai atkarīguma gadījumā viņu personīgi aprūpē vai atbalsta;
- d) “piederīgais” ir darba ņēmēja dēls, meita, māte, tēvs, laulātais vai civilu attiecību partneris, ja nacionālajos tiesību aktos šāda partnerība ir paredzēta;
- e) “atkarīgums” ir situācija, kur personai uz laiku vai pastāvīgi ir vajadzīga aprūpe sakarā ar invaliditāti vai nopietnu medicīnisku stāvokli, kas nav nopietna slimība;
- f) “elastīgs darba režīms” ir iespēja darba ņēmējiem savu darba modeli koriģēt, tostarp izmantojot tāldarba režīmu, elastīgu darba grafiku vai saīsinātu darbalaiku.

4. pants

Paternitātes atvaļinājums

1. Dalībvalstis pieņem pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka tēviem bērna piedzimšanas gadījumā ir tiesības uz vismaz desmit darba dienas ilgu paternitātes atvaļinājumu.
2. Šā panta 1. punktā minētās tiesības uz paternitātes atvaļinājumu piešķir neatkarīgi no nacionālajos tiesību aktos definētā laulības vai ģimenes stāvokļa.

5. pants

Vecāku atvaļinājums

1. Dalībvalstis pieņem pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējiem ir individuālas tiesības uz vismaz četrus mēnešus ilgu vecāku atvaļinājumu, kas jāizmanto, pirms bērns sasniedz noteiktu vecumu, kurš ir vismaz divpadsmit gadi.
2. Ja dalībvalsts atļauj vienam vecākam savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu nodot otram, valsts nodrošina, ka vismaz četri mēneši vecāku atvaļinājuma nav otram nododami.
3. Dalībvalstis nosaka, līdz kādam termiņam darba ņēmējam, izmantojot tiesības uz vecāku atvaļinājumu, par to jāiesniedz paziņojums darba devējam. Šo termiņu nosakot, dalībvalstīm jāņem vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības. Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēja lūgumā ir norādīts paredzētais atvaļinājuma laika sākums un beigas.
4. Dalībvalstis tiesībām uz vecāku atvaļinājumu var noteikt nostrādātā laika cenzu vai darba stāža cenzu, kas nepārsniedz vienu gadu. Gadījumos, kur ar to pašu darba devēju secīgi slēgti vairāki noteikta laika darba līgumi (Padomes Direktīvas 1999/70/EK²¹ izpratnē), kvalificēšanās laiku rēķina, šos līgumus summējot.
5. Dalībvalstis var definēt, kādos apstākļos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar nacionālajiem tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi var tikt atļauts vecāku atvaļinājuma piešķiršanu uz saprātīgu laiku atlikt, pamatojoties ar to, ka tas nopietni traucētu sekmīgu uzņēmuma darbību. Jebkādu vecāku atvaļinājuma atlikšanu darba devējs pamato rakstiski.
6. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmēji ir tiesīgi vecāku atvaļinājumu lūgt arī nepilna laika veidā, pa blokiem, kas mijas ar nodarbinātības periodiem, vai citās elastīgās formās. Darba devēji šādus lūgumus izskata un uz tiem reaģē, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības. Jebkādu šāda lūguma atteikumu darba devējs pamato rakstiski.
7. Dalībvalstis novērtē, vai nav vajadzīgi piekļuves nosacījumi un detalizēta kārtība, kā pieteikumu uz vecāku atvaļinājumu pielāgot vajadzībām, kādas ir adoptētājiem, vecākiem invalīdiem un vecākiem ar bērniem, kas ir invalīdi, vai ilgstoši slimo.

6. pants

Aprūpētāja atvaļinājums

²¹ Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatlīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.).

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz aprūpētāja atvaļinājumu, kura ilgums ir vismaz piecas darba dienas gadā vienam darba ņēmējam. Tiesībām uz šādu atvaļinājumu var būt nosacījums, ka darba ņēmēja piederīgā medicīniskais stāvoklis tiek attiecīgi pamatots.

7. pants

Darba pārtraukšana uz laiku nepārvaramas varas dēļ

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

8. pants

Pietiekami ienākumi

Ievērojot tādus nacionālus apstākļus kā nacionālie tiesību akti, koplīgumi un/vai prakse un ņemot vērā sociālajiem partneriem deleģētās pilnvaras, dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēji, kas izmanto 4., 5. vai 6. pantā minētās atvaļinājuma tiesības, saņem atvaļinājuma naudu vai pietiekamu pabalstu, kurš vismaz līdzvērtīgs pabalstam, ko attiecīgais darba ņēmējs būtu saņēmis slimības atvaļinājuma gadījumā.

9. pants

Elastīgs darba režīms

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmējiem ar bērniem līdz attiecīgā vecumam, kurš ir vismaz divpadsmit gadi, ir tiesības aprūpes nolūkā lūgt elastīgu darba režīmu. Uz šāda elastīga darba režīma ilgumu var attiecināt saprātīgus ierobežojumus.

2. Darba devēji lūgumus piešķirt 1. punktā minēto elastīgo darba režīmu izskata un uz tiem reaģē, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības. Jebkādu šāda lūguma atteikumu darba devējs pamato.

3. Ja 1. punktā minētā elastīgā darba režīma ilgums ir ierobežots, darba ņēmējam ir tiesības norunātā laika beigās atgriezties pie sākotnējā darba modeļa. Darba ņēmējam tiesības lūgt atgriešanos pie sākotnējā darba modeļa ir arī vienmēr, kad tas pamatojams ar apstākļu maiņu. Darba devējiem ir pienākums šādus lūgumus izskatīt un uz tiem reaģēt, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības.

10. pants

Darba tiesības

1. Tiesības, kas datumā, kurā sākas 4., 5. vai 6. pantā minētais atvaļinājums, darba ņēmējam jau ir iegūtas vai atrodas iegūšanas procesā, saglabājas līdz šāda atvaļinājuma beigām.

Beidzoties šādam atvaļinājumam, šīs tiesības, arī jebkādi no attiecīgās valsts tiesībām, kopīgumiem vai prakses izrietoši grozījumi, ir spēkā.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka 4., 5. vai 6. pantā minētā atvaļinājuma beigās darba ņēmējiem ir tiesības ar ne mazāk labvēlīgiem noteikumiem un nosacījumiem atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā un viņi var izmantot jebkādu darba nosacījumu uzlabojumu, kas viņiem būtu pienācies prombūtnes laikā.

3. Dalībvalstis nosaka darba līguma vai darbtiesisko attiecību statusu 4., 5. vai 6. pantā minētā atvaļinājuma laikā, arī attiecībā uz sociālā nodrošinājuma tiesībām, turklāt nodrošinot, ka minētajā periodā darbtiesiskās attiecības saglabājas.

11. pants

Nediskriminēšana

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

12. pants

Aizsardzība pret atlaišanu no darba un pierādīšanas pienākums

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu atlaist vai jebkādi gatavoties atlaist darba ņēmējus uz tāda pamata, ka viņi pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, to ņēmuši vai arī izmantojuši tiesības lūgt 9. pantā minēto elastīgo darba režīmu.

2. Darba ņēmēji, kas uzskata, ka ir atlaisti uz tāda pamata, ka pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, to ņēmuši vai arī izmantojuši tiesības lūgt 9. pantā minēto elastīgo darba režīmu, var pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi pamato. Darba devējs šādu pamatojumu sniedz rakstiski.

3. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka tad, kad 2. punktā minētie darba ņēmēji tiesai vai citai kompetentai iestādei iesniedz faktus, no kuriem iespējams prezumēt šādu atlaišanu, tas, ka atlaišana notikusi ar citu pamatu, nevis 1. punktā minēto, ir jāpierāda atbildētājam.

4. Šā panta 3. punkts dalībvalstīm neliedz ieviest sūdzētājiem labvēlīgākus noteikumus par pierādījumiem.

5. Dalībvalstīm 3. punkts nav jāpiemēro tādā tiesvedībā, kur lietas fakti jāizmeklē tiesai vai kompetentai struktūrai.

6. Šā panta 3. punkts neattiecas uz kriminālprocesiem, ja vien dalībvalstis nav noteikušas citādi.

13. pants

Sankcijas

Dalībvalstis nosaka noteikumus par sankcijām, ko piemēro gadījumos, kuros pārkāpt nacionālie noteikumi, kas pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, vai arī agrāk jau spēkā esoši noteikumi, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Dalībvalstis veic

visus pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka šīs sankcijas tiek piemērotas. Sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas. Sankciju forma var būt naudas sods. Sankcijās var ietilpt arī kompensācijas maksāšana.

14. pants

Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām

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

15. pants

Līdztiesības atbalsta struktūras

Dalībvalstis nodrošina, ka tās struktūras vai struktūru kompetencē, kas saskaņā ar Direktīvas 2006/54/EK 20. pantu ieceltas, lai veicinātu, analizētu, pārraudzītu un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi pret vecākiem un aprūpētājiem bez diskriminēšanas uz dzimuma pamata, ir arī jautājumi, kuri ir šīs direktīvas darbības jomā.

16. pants

Aizsardzības līmenis

Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas darba ņēmējiem ir labvēlīgāki, nekā paredzēts šajā direktīvā. Tomēr tām jānodrošina, ka vismaz četri mēneši vecāku atvaļinājuma saskaņā ar 5. panta 2. punktu joprojām nav nododami citai personai.

17. pants

Informācijas izplatīšana

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

18. pants

Ziņojums un pārskatīšana

1. Kad pagājuši vēlākais pieci gadi kopš šīs direktīvas stāšanās spēkā, dalībvalstis Komisijai paziņo visu to attiecīgo informāciju par šīs direktīvas piemērošanu, kas Komisijai nepieciešama, lai izstrādātu Eiropas Parlamentam un Padomei adresētu ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu.

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

19. pants

Atcelšana

Direktīva 2010/18/ES tiek atcelta no brīža, kad pagājuši divi gadi kopš šīs direktīvas stāšanās spēkā. Atsauces uz atcelto direktīvu uzskata par atsaucēm uz šo direktīvu un lasa saskaņā ar pielikumā sniegto atbilstības tabulu.

20. pants

Transponēšana

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, divu gadu laikā pēc tās pieņemšanasstāšanās spēkā. Dalībvalstis tūlīt dara Komisijai zināmus minēto noteikumu tekstus.

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

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

3. Ja sociālie partneri kopīgi to lūdz un ja vien dalībvalstis sper visus soļus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem.

21. pants

Stāšanās spēkā

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

22. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

Eiropas Parlamenta vārdā
priekšsēdētājs

Padomes vārdā
priekšsēdētājs