



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2017.4.26.
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

**a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly
megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről**

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

- **A javaslat indokai és céljai**

A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK tanácsi irányelv (a továbbiakban: a szülési szabadságról szóló irányelv) átdolgozására irányuló 2008. évi bizottsági javaslat visszavonását követően a Bizottság bejelentette azt a szándékát, hogy előkészít egy olyan új kezdeményezést, amely **átfogóbb megközelítést** alkalmaz, és figyelembe veszi a társadalomban az elmúlt évtizedben bekövetkezett fejlődést¹.

Ez az irányelvjavaslat a Bizottság kötelezettségvállalásának teljesítésére irányuló intézkedéscsomag része. A csomag célja, hogy kezelje a nők foglalkoztatásbeli alulreprezentáltságának problémáját, valamint hogy támogassa a nők szakmai fejlődését olyan jobb feltételek megteremtése révén, amelyek lehetővé teszik a szakmai és a magánélettel összefüggő kötelezettségeik összeegyeztetését. A meglévő jogokra és szakpolitikákra épít, emellett nem csökkenti az uniós vívmányok által nyújtott védelem szintjét, és megóvjva a meglévő európai uniós jogszabályok alapján biztosított, már meglévő jogokat. A meglévő jogok megerősítése mellett új jogokat vezet be a nők és férfiak számára egyaránt, aminek révén kezeli az egyenlő bánásmóddal és a jelenlegi munkaerőpiaci esélyegyenlőséggel összefüggő problémákat, támogatja a megkülönböztetésmentességet és előmozdítja a nemek közötti egyenlőséget.

2015-ben a nők foglalkoztatási rátája (20–64 éves korban) 64,3 % volt, szemben a férfiak 75,9 %-os arányával. A **nemek közötti foglalkoztatási különbség** a munkaerőpiacon leginkább a szülők, illetve egyéb gondozási kötelezettségekkel bíró személyek számára jelent nagy problémát. 2015-ben az egy 6 éves kor alatti gyermeket nevelő nők körében mért foglalkoztatási ráta átlagosan közel 9 %-kal maradt el a kisgyermek nélküli nők körében mért aránytól, és ez a különbség számos országban meghaladja a 30 %-ot². Hasonlóképpen, a nők sokkal nagyobb valószínűséggel vállalják az idős vagy eltartott hozzátartozók nem hivatalos gondozójának szerepét, mint a férfiak³. Ezenfelül a nők sokkal nagyobb valószínűséggel dolgoznak részmunkaidőben gondozási kötelezettségeik miatt. Mindez jelentős mértékben hozzájárul a **nemek közötti bérkülönbséghez** (amely egyes tagállamokban eléri a 28 %-ot), ez pedig a munka világában eltöltött évek során **nemek közötti nyugdíjkülönbséghez** vezet (ez átlagosan 40 % az EU-ban), és a nőket sújtó szegénység, valamint a társadalmi kirekesztettség megnövekedett kockázatát eredményezi, különösen idős korban. Az alapforgatókönyvre vonatkozó előrejelzések szerint uniós fellépés hiányában nem kezelhetők megfelelően a fenti kihívások. A nemek közötti foglalkoztatási különbség 2055-ben várhatóan még mindig 9 százalékpont lesz.

¹ Lásd az Európai Bizottság 2015-ös sajtóközleményét: *A szülők védelmében; a Bizottság visszavonja a szülési szabadságra vonatkozó javaslatát és szemléletváltást tervez.*

² A nemek között a foglalkoztatás területén fennálló különbség 24,7 százalékpont az egy 6 éven aluli gyermeket nevelők körében, 25,6 százalékpont a 2 gyermeket nevelők körében (a fiatalabb gyermek 6 éven aluli), és 35,4 százalékpont a három vagy annál több gyermeket nevelők körében.

Ennek a problémának az egyik fő oka a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését célzó nem megfelelő politika. A nemek tekintetében kiegyensúlyozatlan szabadságtervezés, a férfiak számára biztosított elégtelen ösztönzők arra, hogy vegyenek igénybe szabadságot gyermekeik és/vagy eltartott hozzátartozóik gondozása érdekében, a rugalmas munkafeltételek kihasználásának korlátozott lehetőségei, a nem megfelelő hivatalos gondozási szolgáltatások és a gazdasági fékek igazoltan mind fokozzák a nők foglalkoztatásával kapcsolatos kihívásokat.

Az Unió és a tagállamok szintjén jelenleg érvényben lévő jogi keret csak kevés rendelkezést tartalmaz arra vonatkozóan, hogy a férfiak a nőkkel egyenlő részt vállaljanak a gondozási kötelezettségekből. Jelenleg például nincs az apasági szabadságot vagy a beteg vagy eltartott hozzátartozók gondozására járó szabadságot előíró uniós jogszabály, a vis maior szabadság kivételével. Számos tagállamban nincsenek fizetett szabadságra vonatkozó rendelkezések az apákra vonatkozóan, míg az anyák esetében vannak. A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó rendelkezések kialakításában a nők és férfiak tekintetében jelentkező kiegyensúlyozatlanság tovább erősítheti a nemek közötti különbségeket a munka és a gondozás terén. Ezzel szemben úgy tűnik, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó intézkedések, mint például a szabadságok apák általi igénybevétele pozitívan hat az apák részvételére gyermekeik későbbi nevelésében, amelynek eredményeképp csökken a nők által végzett nem fizetett családi munka relatív mennyisége, és a nőknek több ideje marad keresőtevékenység folytatására.

Ennek az irányelvnek az **általános célkitűzése** a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségére és az egyenlő munkahelyi bánásmódra vonatkozó elv érvényesítésének biztosítása. Az uniós jogi keret átdolgozásával és korszerűsítésével az irányelv lehetővé teszi a szülők és a gondozási kötelezettségekkel bírók számára, hogy jobban összeegyeztessék munkájukat és gondozási feladataikat. Az irányelv a meglévő jogokra épül, helyenként megerősíti azokat, illetve új jogokat vezet be. Fenntartja az uniós vívmányok által már biztosított védelem szintjét.

Az irányelv **egyedi célkitűzései** a következők:

- **a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését célzó intézkedésekhez** – szabadságok, rugalmas munkafeltételek – **való hozzáférés javítása;**
- **a családi vonatkozású szabadságok és rugalmas munkafeltételek igénybevételének növelése a férfiak körében.**

Bebizonyosodott, hogy a szabadságok és rugalmas munkafeltételek rendelkezésre állása nagy mértékben mérsékli a gondozási kötelezettségek által a nők foglalkoztatási eredményeire gyakorolt hatást. Ha több választási lehetőséget biztosítunk a szülőknek és a gondozóknak abban, hogy hogyan szervezzék meg a munkájukat és a gondozási kötelezettségeiket, segítjük őket annak elkerülésében, hogy teljesen kiessenek a munkaerőpiacról. Ezenfelül, mivel általában nem sok lehetőség és ösztönző áll a férfiak rendelkezésére a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó intézkedések kihasználása tekintetében, és ennek megfelelően a legtöbb tagállamban alacsony azok igénybevétele, ezen intézkedések nemek szempontjából kiegyensúlyozottabb kialakítása hozzájárulhat ahhoz, hogy egyensúlyba kerüljön a gondozás megoszlása a háztartáson belül³.

³ OECD (2013) A nemek közötti különbségek megszüntetése.

A tervek szerint ez a javaslat jelentős előnyökhöz juttatja a magánszemélyeket, a vállalatokat és a szélesebb társadalmat is. Miközben a szülők és a gondozók hasznát látják majd a munka és a magánélet közötti egyensúlynak, amely fokozottabban figyelembe veszi a mai családok igényeit, a nők foglalkoztatottságának növekedése, valamint magasabb keresetük és szakmai előmenetelük pozitívan hat majd a nők és családjuk gazdasági jólétére, társadalmi befogadására és egészségére. A vállalatok a tehetségek nagyobb kínálatából meríthetnek, és élvezhetik a motiváltabb és termelékenyebb munkaerő, valamint az alacsonyabb munkahelyi hiányzási arány előnyeit. A nők foglalkoztatottságának növekedése hozzájárul továbbá a népesség előregedéséből adódó kihívások kezeléséhez és a tagállamok pénzügyi stabilitásának biztosításához.

- **Összhang a szabályozási terület jelenlegi rendelkezéseivel**

Az uniós vívmányok több olyan másodlagos jogi aktust tartalmaznak, amelyek relevánsak azon a szakpolitikai területen, amelyre vonatkozóan ez a javaslat kidolgozásra kerül. A legfontosabb jogi aktusok a következők:

- *Az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 180., 2010.7.15., 1. o.).*

Ez az irányelv megállapítja a kereteket az önálló vállalkozói tevékenységet folytató, valamint az ilyen tevékenységhez hozzájáruló férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének tagállami érvényesítéséhez. Különösen azt biztosítja, hogy az önálló női vállalkozók, a nőnemű házastársak vagy élettársak kielégítő anyasági juttatásban részesülhessenek, amely lehetővé teszi a keresőtevékenység terhesség vagy anyaság miatti, legalább 14 hétre történő megszakítását.

- *Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg) (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.).*

Ezen irányelv célja, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés területén biztosítsa az esélyegyenlőséget, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének megvalósítását. Emellett az irányelv rendelkezéseket tartalmaz az egyenlő díjazásra, a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszereken belül alkalmazott egyenlő bánásmódra, valamint a munkavállalás, a szakképzés és előmenetel, valamint a munkafeltételek tekintetében megvalósuló egyenlő bánásmódra vonatkozóan, valamint az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogorvoslatról, továbbá az egyenlő bánásmód megerősítéséről és a párbeszédre keresztüli előmozdításáról szóló szabályokkal egészül ki.

A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL L 348., 1992.11.28., 1. o.).

Ez az irányelv meghatározza a nők alapvető jogait a terhesség előtt és után, ideértve a 14 hetes fizetett szülési szabadsághoz való jogot. Meghatározza továbbá a várandós nők munkahelyi egészségvédelmének és biztonságának garantálására irányuló

intézkedéseket, valamint különleges védelmet nyújt az elbocsátás ellen a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig.

- *A Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról (HL L 14., 1998.1.20., 9. o.).*

Megtiltja a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni megkülönböztetést, és rendelkezik arról, hogy a munkáltatóknak figyelembe kell venniük a munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó kérelmét. Az irányelv azonban nem biztosít jogot egyéb típusú, a munka és a magánélet közötti egyensúly szempontjából fontos rugalmas munkafeltételek kérelmezésére.

- *A Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 68., 2010.3.18., 13. o.).*

Ez az irányelv (a továbbiakban: a szülői szabadságról szóló irányelv) alanyi jogot keletkeztet a munkavállalók számára legalább négy hónapos szülői szabadság igénybevételeire gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén. Legalább egy hónapos szülői szabadságot át nem ruházható módon kell biztosítani. Az irányelv nem ír elő kötelezettségeket a szülői szabadság alatti díjazással kapcsolatban, és a tagállamokra, illetve a szociális partnerekre hagyja az ilyen szabadságra vonatkozó részletes szabályok és feltételek meghatározását. A szülői szabadságról szóló irányelv rendelkezik a szülői szabadság kérelmezése miatti elbocsátás és kedvezőtlenebb bánásmód elleni védelemről, a védelemre vonatkozó részletszabályokat azonban nem határozza meg.

A Tanács 92/241/EGK ajánlása (1992. március 31.) a gyermekgondozásról (HL L 123., 1992.5.8., 16. o.).

Azt ajánlja a tagállamoknak, hogy tegyenek kezdeményezéseket a dolgozó szülők számára biztosítandó külön szabadság bevezetése, a férfiak gyermekgondozási feladatokban való fokozottabb részvételének ösztönzése, a dolgozó szülőket támogató munkakörülmények megteremtése, valamint a megfizethető és jó minőségű gyermekgondozási szolgáltatások biztosítása érdekében.

A Bizottság 2013. február 20-i 2013/112/EU ajánlása – Beruházások a gyermekek érdekében: a hátrányos helyzetből való kitörés (HL L 59., 2013.3.2., 5–16. o.).

Azt ajánlja a tagállamoknak, hogy támogassák a szülők munkaerőpiaci részvételét, valamint biztosítsák, hogy a munkavégzés kifizetődő legyen számukra. Az ajánlás hangsúlyozza továbbá, hogy fokozni kell a koragyermekkori nevelési és gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférést, valamint megfelelő jövedelemtámogatást – például a gyermekek után járó és családi ellátásokat – kell biztosítani.

E javaslat előkészítési folyamata során a fenti jogszabályok tartalma megfelelően elemzésre és figyelembevételre került. Ennek eredményeképpen a javaslat egyfelől összhangban áll a már meglévő rendelkezésekkel, másfelől pedig jogalkotási fejlesztéseket vezet be azokon a területeken, amelyek tekintetében megállapításra került, hogy a jelenlegi jogi szabályozás nem elégséges, és szükség van annak a társadalmi változásokhoz igazodó alakítására.

A szociális jogok európai pilléréről szóló bizottsági közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum a nyilvános konzultációról számol be⁴.

A jelentés számba veszi a szociális jogok európai pillérével kapcsolatos nyilvános konzultáció eredményeit. A munka és a magánélet közötti egyensúlyt illetően széles körű konszenzus alakult ki azzal kapcsolatban, hogy a nők munkaerőpiaci hozzáféréseinek és pozíciójának javítása érdekében a nemek közötti egyenlőséget, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly kialakítását támogatni kell egy olyan, a szülési szabadságot, az apasági szabadságot, a szülői szabadságot és a gondozói szabadságot érintő, felülvizsgált és koherens jogi keret révén, amely ösztönzi a szabadság igénybevételének férfiak és nők közötti egyenlőségét.

A szülői szabadságról szóló 2010-es irányelvet illetően e javaslat célja, hogy a meglévő jogok és kötelezettségek változatlanul hagyása mellett a teljes jogi aktust hatályon kívül helyezze, és azokat a jelen szövegben megfogalmazott rendelkezésekkel váltsa fel. A javasolt irányelvben, ahogy azt a preambulum is megmagyarázza, egyik intézkedés sem értelmezhető a szülői szabadságról szóló irányelv értelmében korábban már meglévő jogok korlátozásaként. Ez az irányelv a meglévő jogokra épül, és megerősíti azokat. A szülői szabadságról szóló irányelvet hatályon kívül kell helyezni, egyfelől a szülői szabadságról szóló irányelv sajátos jogi természete és jogalapja (az EUMSZ 155. cikkének (2) bekezdése) miatt, mivel az irányelv az európai szociális partnerek között létrejött megállapodást ülteti át a gyakorlatba, másfelől pedig az átláthatóság, az egyszerűsítés (egyetlen jogi aktus a munka és a magánélet közötti egyensúlyhoz fűződő konkrét jogok átfogó módon történő szabályozására), a jogbiztonság és a jogok érvényesíthetősége érdekében.

- **Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival**

Ez a kezdeményezés hozzájárul azokhoz a Szerződésen alapuló célkitűzésekhez, amelyek a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségére és az egyenlő munkahelyi bánásmódra, valamint az Unión belüli magas szintű foglalkoztatottság előmozdítására irányulnak. A Szerződés értelmében az EU célja az egyenlőtlenségek megszüntetése, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítása valamennyi tevékenysége során. A nemek közötti egyenlőség az uniós szakpolitikák középpontjában áll: mivel a foglalkoztatási ráták tekintetében éles különbség mutatkozik a gyermekkel rendelkező nők és a gyermekkel rendelkező férfiak között, a különbség áthidalása alapvető fontosságú, amennyiben az EU meg szeretné valósítani a foglalkoztatási aránnyal kapcsolatos célkitűzéseit. E különbség csökkentése a nemek közötti egyenlőség javítása szempontjából is elengedhetetlen fontosságú.

Hozzájárulna továbbá a Bizottság foglalkoztatásra és növekedésre vonatkozó prioritásaihoz is, amint az Juncker elnök Európai Bizottságnak szóló politikai iránymutatásaiban szerepel. Ez a kezdeményezés kapcsolódik továbbá a szociális jogok európai pillérének létrehozására irányuló kezdeményezéshez is, amelynek célja az Unió szociális dimenziójának megerősítése és a tagállamok felzárkóztatásának támogatása a szociális teljesítmény terén.

2. JOGALAP, SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

- **Jogalap**

⁴ SWD(2017) 206.

A javaslat jogalapja az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikke. Közelebbről az alábbiak:

- az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének i) pontja kimondja, hogy „A 151. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken: (...)
i) a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód;”
- az EUMSZ 153. cikke (2) bekezdésének (b) pontja kimondja, hogy „Ennek érdekében az Európai Parlament és a Tanács (...)

b) az (1) bekezdés a)–i) pontjában említett területeken irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és műszaki szabályokat. Ezek az irányelvek nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését.

Az Európai Parlament és a Tanács a Gazdasági és Szociális Bizottsággal, valamint a Régiók Bizottságával folytatott konzultációt követően rendes jogalkotási eljárás keretében határoz. (...)”

• Szubszidiaritás

Létezik már uniós jogalkotási keret – többek között a 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv – a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikákat illetően. Ez azt mutatja, hogy ezen a téren kölcsönös egyetértés alakult ki a szubszidiaritás elvével összhangban álló uniós fellépés szükségességéről.

Az 1. szakaszban kifejtettek szerint a meglévő jogalkotási intézkedések nem elégségesek arra, hogy a jelenlegi gazdasági és szociális környezetben lehetővé tegyék a munkahelyi és családi kötelezettségek jelentette kihívások leküzdését, és biztosítsák a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségét és az egyenlő munkahelyi bánásmódot.

A gondozással járó terhek elsősorban a nők vállára nehezednek, hiszen a jelenlegi jogi keret nem ösztönzi és könnyíti meg kellőképpen a családi és munkahelyi kötelezettségek férfiak és nők közötti egyenlőbb megosztását. Az apasági szabadság, a gondozói szabadság (amelyek vonatkozásában nem léteznek uniós szintű rendelkezések) és a rugalmas munkafeltételek kapcsán számos tagállamban nem hoztak intézkedéseket, vagy a hatályban lévő intézkedéseik nem elégségesek. Ezenfelül azonban az e téren jogszabályokkal rendelkező tagállamokban is eltérés mutatkozik a feltételeket (pl. díjazás) illetően, aminek következtében az uniós polgárok az Unióban egyenlőtlen jogokkal rendelkeznek és eltérő védelemben részesülnek, és a munkaerőpiacok között működésbeli eltérések állnak fenn.

Következésképpen a meglévő jogi keret modernizálása – azzal a céllal, hogy közös minimumkövetelmények kerüljenek bevezetésre a munka és a magánélet közötti egyensúlyt ösztönző szakpolitikák tekintetében – az egyes tagállamok elszigetelt fellépése helyett csak uniós szinten lehetséges.

A kezelni kívánt probléma elemzése, valamint az adott témában jelenleg rendelkezésre álló információk egyértelműen azt mutatják, hogy:

- csak uniós jogszabály megléte esetén van érvényben jogszabály valamennyi tagállamban is;
- csak uniós fellépéssel biztosítható kellő mértékű haladás elérése valamennyi tagállamban;
- csak uniós szintű beavatkozással enyhíthetők azok a tendenciák, amelyek jelenleg egyes tagállamokban a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó rendelkezések csökkentésére irányulnak;
- csak uniós szintű fellépéssel kezelhetők az apasági, a szülői és a gondozói szabadságra, valamint a rugalmas munkafeltételekre vonatkozó, jelenleg érvényben lévő nemzeti jogszabályok közötti különbségek; ugyanakkor az uniós szintű fellépés nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy magasabb szintű védelmet biztosítsanak;
- csak uniós szintű fellépéssel biztosíthatók a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó minimumkövetelmények, amelyek támogatják a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségét és az egyenlő munkahelyi bánásmódot; a közös minimumkövetelmények különösen fontosak a munkavállalók szabad mozgása és az Unió belső piacán való szolgáltatásnyújtás szabadsága szempontjából.

A fenti érvek alapján indokolt az uniós jogalkotási és szakpolitikai fellépés ezen a területen.

• **Arányosság**

Miután megállapítást nyert, hogy az uniós szintű beavatkozás hozzáadott értékkel jár, a végrehajtáshoz kiválasztott, minimumkövetelményeket előíró jogi eszköz (lásd lejjebb) biztosítja, hogy a beavatkozás mértéke a javaslat célkitűzéseinek megvalósítása érdekében szükséges minimális szintre korlátozódjon.

Az irányelv tiszteletben tartja a szabadságokra és a rugalmas munkafeltételekre vonatkozó bevett nemzeti szabályozásokat, valamint a tagállamok és a szociális partnerek azon lehetőségét, hogy az azokra vonatkozó konkrét rendelkezéseket meghatározzák. Az ebben az irányelvben megállapítottnál már kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazó tagállamoknak nem kell majd módosítaniuk jogszabályaikat. A tagállamok úgy is határozhatnak, hogy az ebben az irányelvben megállapított minimumkövetelményeken túlmutató előírásokat alkalmaznak.

Az irányelv teljes mértékben tiszteletben tartja az egyének és a családok szabadságát és preferenciáit arra vonatkozóan, hogy saját életüket megszervezzék, és nem ír elő kötelezettséget a rendelkezéseiből származó előnyök igénybevételére.

Következésképpen a tervezett uniós fellépés a lehető legteljesebb mértékben teret enged az egyéni és nemzeti döntéshozatalnak, miközben továbbra is teljesíti a nők munkaerőpiaci részvételének növelésére és a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó célkitűzéseket. Az azonosított probléma nagyságához és jellegéhez mérten a fellépés figyelembe veszi az arányosság elvét.

• **A jogi aktus típusának megválasztása**

Az EUMSZ 153. cikke (2) bekezdésének b) pontja a 153. cikke (1) bekezdésének i) pontjával összefüggésben értelmezve kifejezetten kimondja, hogy az irányelv a tagállamok által fokozatosan megvalósítandó minimális követelmények megállapítása érdekében alkalmazandó jogi eszköz.

3. AZ UTÓLAGOS ÉRTÉKELÉSEK, AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

- **A jelenleg hatályban lévő jogszabályok utólagos értékelése / célravezetőségi vizsgálata**

A hatásvizsgálat során végzett munka részeként sor került a munka és a magánélet közötti egyensúly jelenlegi keretének működésével kapcsolatban rendelkezésre álló információk összesítésére és értékelésére.

A vizsgálat elvégzésére az alábbiak alapján került sor:

- egy 2016 közepén megbízott külső vállalkozó által a hatásvizsgálat előkészítése érdekében készített tanulmány, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly keretrendszerének rövid értékelése;
- rendelkezésre álló vonatkozó kutatások, úgymint az Európai Bizottság és más európai intézmények, valamint a jogi szakértők európai hálózata által készített jelentések, és adott esetben nemzeti jelentések, illetve az egyenlőséggel foglalkozó testületek által összegyűjtött információk;
- a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó tagállami szintű jogszabályok feltérképezése, valamint az érdekelt véleményeinek beszerzése során gyűjtött adatok.

Sor került a fent említett két irányelv, nevezetesen a szülési szabadságról szóló irányelv (92/85/EGK) és a szülői szabadságról szóló irányelv (2010/18/EU) értékelésére az eredményesség, a hatékonyság, a koherencia, a relevancia és az uniós hozzáadott érték szempontjai alapján.

Az értékelés során megállapítást nyert, hogy a meglévő keret közel sem hatékony eszköz a kitűzött célkitűzések eléréséhez, következésképpen a célkitűzések nem is valósultak meg teljes mértékben.

A szülői szabadságról szóló irányelv (2010/18/EU) esetében a munka és a magánélet közötti egyensúlynak a munkahelyi és gondozási kötelezettségek férfiak és nők közötti egyenlőbb megosztása révén történő megvalósítására vonatkozó célkitűzés nem valósult meg kellőképpen. A szülői szabadságra vonatkozó jelenlegi szabályok nem eredményezik azt, hogy a szülők egyenlő mértékben vennék igénybe, hiszen döntő többségben a nők élnek ezzel a lehetőséggel. Ennek az a legfőbb oka, hogy számos tagállamban a szülői szabadság idejére nem jár fizetés, valamint a szabályozás lehetővé teszi a szülők számára, hogy átruházzák a nekik járó szabadságot a másik szülőre. A gyakorlatban a férfiak gyakran ruházzák át a nekik járó szabadságot a nőkre.

- **Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk**

2015 novembere és 2016 februárja között **nyilvános konzultáció** zajlott a különböző érdekelt felek és az állampolgárok nézeteinek megismerése érdekében⁵. Az érdekelt felek széles köre megosztotta a véleményét: tagállamok; szociális partnerek; civil társadalmi szervezetek; egyenlőséggel foglalkozó szervek; valamint más szervezetek és magánszemélyek.

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

Valamennyi tagállamból érkezett legalább egy válasz. Összesen 786 válasz érkezett: 229 szervezetektől, míg 557 magánszemélyektől. A szakpolitikai lehetőségek szempontjából az alábbi főbb eredmények alakultak ki:

- az érdekeltek egyetértettek abban, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly terén fontos az uniós fellépés;
- az érdekeltek egyetértettek abban, hogy javítani kell azokat a lehetőségeket és/vagy ösztönzőket, melyek azt a célt szolgálják, hogy a szülők és az eltartott családtagokkal rendelkező egyéb személyek gondozási feladatokat vállaljanak, és éljenek a munka és a családi élet közötti egyensúly megteremtését célzó lehetőségekkel;
- az érdekeltek egyetértettek abban, hogy elérhető és megfizethető gyermekgondozási szolgáltatásokat kell biztosítani;
- az érdekeltek egyetértettek abban, hogy további uniós szintű szakpolitikai iránymutatásra, nyomkövetésre és a bevált gyakorlatok további cseréjére van szükség;
- az érdekeltek egy része egyetértett abban, hogy uniós szintű jogalkotási fellépésre van szükség.

A **nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó uniós tanácsadó bizottság** véleményét is kikérték, és az a 2016. december 8-i bizottsági ülésen fejtette ki nézeteit.

Az EUMSZ alapján a Bizottság kétszakaszos konzultációt folytatott a **szociális partnerekkel** a munka és a magánélet közötti egyensúllyal kapcsolatos kihívásokról. A szociális partnerek nagyrészt egyetértettek a munka és a magánélet közötti egyensúllyal kapcsolatos kihívások terén, valamint a nők munkaerőpiaci részvételének javítására vonatkozó célkitűzéssel kapcsolatban, viszont megosztottak a nézeteik a további jogalkotási tevékenység szükségességéről. Továbbá nem állapodtak meg abban, hogy közvetlen tárgyalásokat kezdenek egy uniós szintű megállapodás megkötése érdekében. Fontos azonban, hogy a jelenlegi jogi keret modernizálása és kiigazítása útján lépéseket tegyünk ezen a téren, figyelembe véve az említett konzultációk eredményét. A **szakszervezetek** jelezték igényüket az apasági szabadsággal és a gondozói szabadsággal kapcsolatos uniós szintű szabályozásra; a szülési szabadság időtartamának meghosszabbítására, a szülési szabadság alatt járó díjazás megemelésére, valamint a szülési szabadság során az elbocsátás elleni védelem megerősítésére; a rugalmas munkafeltételek kérelmezésének jogára; valamint a szülői szabadságról szóló irányelv módosítására az időtartam és az át nem ruházható jelleg kibővítése, valamint a szabadság alatt járó díjazás bevezetése céljából. A szakszervezetek hangsúlyozták, hogy ezeket az intézkedéseket rendelkezésre álló, elérhető, megfizethető és jó minőségű hivatalos gondozási szolgáltatásokkal kell összekapcsolni. A hivatalos gondozási szolgáltatások fejlesztésére irányuló nem jogszabályi intézkedéseket ugyan a **munkáltatói szervezetek** is támogatják, további uniós jogalkotási intézkedéseket azonban nem látnának szívesen.

Az **Európai Parlament** szorgalmazta a fizetett szülési szabadság és az elbocsátás elleni védelem meghosszabbítását, az apasági szabadság időtartamának kiterjesztését és díjazás bevezetését; az apasági szabadság és a gondozói szabadság bevezetését; a gyermekgondozással kapcsolatos barcelonai célkitűzések aktualizálását, valamint a hosszú távú gondozási szolgáltatásokra vonatkozó célkitűzések bevezetését.

Számos **érdekelte fél** is fokozott uniós jogalkotási és nem jogalkotási tevékenységet szorgalmazott a munka és a magánélet közötti egyensúly területén.

- **Szakértői vélemények beszerzése és felhasználása**

A Bizottság szerződést ítélt oda a szülők és gondozók munkája és magánélete közötti egyensúly elősegítésére irányuló lehetséges uniós intézkedések költségeinek és előnyeinek elemzésére.

A Bizottság továbbá a már meglévő szerződéseinek alapján bizonyítékokat gyűjtött e hatásvizsgálat alátámasztása érdekében. Ez a következőket foglalta magában:

- az Európai Szociálpolitikai Hálózat (ESPN) által készített tematikus jelentés az eltartott hozzátartozókkal rendelkezők érdekében hozott, a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére irányuló intézkedésekről;
- a London School of Economics kutatói által áttekintett szakirodalom, amely a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére irányuló intézkedések költségeire és előnyeire vonatkozik;
- számos egyéb, nemzeti, európai és nemzetközi szintű tanulmány, beleértve a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) által szolgáltatott bizonyítékokat is.

Ezenfelül az esélyegyenlőségi testületek európai hálózata felmérést készített a tagjai körében a szülői szereppel kapcsolatos munkahelyi megkülönböztetés és elbocsátás bejelentett eseteire vonatkozóan.

- **Hatásvizsgálat**

A minőségi jogalkotás követelményei értelmében 2015 szeptemberében a Főtitkárság által irányított bizottsági szolgálatközi irányítócsoporthoz jött létre annak érdekében, hogy ennek a kezdeményezésnek az előkészítésén dolgozzon. Az irányítóbizottság ötször ülésezett 2015. szeptember és 2017. március között.

A hatásvizsgálatot 2017. január 18-án terjesztették a Szabályozói Ellenőrzési Testület elé, ahol meg is vitatták azt. A hatásvizsgálat átdolgozott változatát, amely megfelelően orvosolta a Szabályozói Ellenőrzési Testület által felvetett problémákat, 2017. március 8-án nyújtották be ismét. Március 20-án a Szabályozói Ellenőrzési Testület kedvező véleményt adott, és észrevételeit figyelembe vették a végleges hatásvizsgálat elkészítése során.

A hatásvizsgálat során mindvégig, minden területen figyelembe vettek egy sor olyan nem jogalkotási és jogalkotási intézkedést, amely fontosnak bizonyult a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának kezelése szempontjából, nevezetesen: szülési szabadság, apasági szabadság, szülői szabadság, gondozói szabadság, rugalmas munkafeltételek.

Az egyes lehetőségek eredményességének, hatékonyságának és koherenciájának értékelését követően meghatározásra került a lehetőségek legelőnyösebb kombinációja. A legelőnyösebb kombináció a következőket tartalmazza:

- **Szülési szabadság:** nem jogalkotási intézkedések az elbocsátás elleni védelemre vonatkozó jelenlegi szabályozás eredményesebb végrehajtása érdekében, a várandós nők elbocsátására való figyelemfelhívás érdekében, valamint a szülési szabadság és a munkavállalás közötti sikeres átmenetet elősegítő szakpolitikai iránymutatás érdekében (ideértve a szoptatási lehetőségeket és szüneteket).
- **Apasági szabadság:** 10 munkanapra vonatkozó alanyi jogosultság bevezetése, melynek során legalább a táppénz összegének megfelelő díjazás jár.

- **Szülői szabadság:** a jelenleg érvényben lévő jogosultság átdolgozása a következők biztosítása érdekében: i. a szabadság rugalmas igénybe vételéhez való jog (például részleges szabadság formájában, részletekben), ii. 4 hónapos, a szülők között át nem ruházható szabadság, és iii. legalább a táppénz összegének megfelelő díjazás 4 hónapon át.
- **Gondozói szabadság:** évi 5 napra vonatkozó alanyi jogosultság bevezetése, melynek során legalább a táppénz összegének megfelelő díjazás jár.
- **Rugalmas munkafeltételek:** a legfeljebb 12 éves korú gyermekek szüleinek és a gondozóknak a joga arra, hogy meghatározott időtartamra rugalmasságot kérlelmezzenek a munkaidő, a munkabeosztás vagy a munkavégzés helyszíne tekintetében; a munkáltató nem köteles engedélyezni a kért változtatásokat.

Tekintettel az előnyben részesített lehetőségek kombinációjának várható hatására, a hatásvizsgálat keretében elvégzett kvantitatív elemzés azt mutatja, hogy ez előnyben részesített lehetőségek kombinációja pozitív hatást gyakorol a GDP-re (+ 840 milliárd EUR nettó jelenértéken 2015–2055 között), a foglalkoztatásra (+ 1,6 milliárd 2050-re) és a gazdaságilag aktív népességre (+ 1,4 millió 2050-re). Az elemzés rámutat arra, hogy a foglalkoztatási ráta és a munkaerőpiaci részvétel arányának növekedése elsősorban a nőket fogja érinteni. A reáljövedelmek várhatóan 0,52 %-kal fognak növekedni 2050-re. Az előnyben részesített lehetőségek kombinációja költségnövekedést jelent a vállalatok számára, azonban ennek mértéke viszonylag alacsony marad. Ugyanakkor a költségek jelentős része a rugalmas munkafeltételek igénybevételének opciójához kapcsolódik, és a rugalmas munkafeltételekre irányuló kérelmeknek és azok jóváhagyásának rendkívül nagy arányán alapul; a munkáltatók azonban el is utasíthatják a rugalmas munkavégzésre vonatkozó kérelmeket, különösen azokban az esetekben, amelyekben ez az opció aránytalanul magas költségeket jelentene a vállalatok számára. E lehetőségek kombinációjának a vállalatokat terhelő teljes költsége következésképpen jelentősen alacsonyabb lehet.

Azt is figyelembe kell venni, hogy a kombináció előnyben részesített lehetőségei szoros szinergiákat fognak létrehozni, valamint hogy az előnyben részesített lehetőségek kombinációinak költségei alacsonyabbak lehetnek, mint az egyes opciók egyéni költségeinek összege.

• Alapjogok

A férfiak és nők közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapelve. Az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ)⁶ 3. cikke (3) bekezdésének második albekezdése szerint a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítása az Európai Unió egyik célkitűzése. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8. cikke kimondja továbbá, hogy az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.

⁶ „Az Unió küzd a társadalmi kirekesztés és megkülönböztetés ellen, és előmozdítja a társadalmi igazságosságot és védelmet, a nők és férfiak közötti egyenlőséget, a nemzedékek közötti szolidaritást és a gyermekek jogainak védelmét.”

A javaslat elősegíti továbbá az Alapjogi Charta 23. cikkében⁷ és 33. cikkében⁸ elismert jogok gyakorlását, amelyek kifejezetten a férfiak és nők közötti egyenlőségre, valamint a család és a munka összeegyeztetésére vonatkoznak.

4. KÖLTSÉGVETÉSI VONZATOK

A javaslat az uniós költségvetésből nem igényel kiegészítő forrásokat.

5. EGYÉB ELEMEEK

- **Nyomonkövetési, értékelési és jelentéstételi szabályok**

A tagállamok két évvel annak elfogadását követően kötelesek átültetni az irányelvet, valamint kötelesek értesíteni a Bizottságot a nemzeti végrehajtási intézkedésekről a notifikációs adatbázison keresztül. Az EUMSZ 153. cikkének (4) bekezdésével összhangban a tagállamok megbízhatják a szociális partnereket, hogy megállapodás keretében ültessék át az irányelvet.

Annak érdekében, hogy értékelhető legyen a kezdeményezés általános és egyedi célkitűzéseinek eredményes megvalósítása, a Bizottság fő előrehaladási mutatókat határozott meg a sikeres megvalósítás nyomon követésére⁹. A Bizottság rendszeresen ellenőrzi ezeket a mutatókat, amelyek a kezdeményezés értékelésének alapjául szolgálnak. E mutatók, valamint a tagállamok által benyújtandó információk alapján a Bizottság képes arra, hogy rendszeresen jelentést tegyen az előrehaladásról más fontos uniós intézményeknek, köztük az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, valamint az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak. Mindenesetre öt évvel a hatálybalépést követően a Bizottság értékeli a jogalkotási javaslatok hatását, és értékelő jelentést készít.

A Bizottság továbbra is rendszeresen nyomon követi a nők foglalkoztatottságát, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó tagállami rendelkezéseket, például az európai szemeszter keretében évente közzétett közös foglalkoztatási jelentésben és az országjelentésekben.

- **A javaslat egyes rendelkezéseinek részletes magyarázata**

1. cikk: Tárgy

⁷ „23. cikk – A nők és férfiak közötti egyenlőség

A nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.

Az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg.”

⁸ „33. cikk – A család és a munka

(1) A család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez.

(2) A család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.”

⁹ A választott fő mutatók elsősorban összehasonlító adatforrásokból származnak (Eurostat, OECD), abban az esetben azonban, ha nincsenek mutatók, a nemzeti adatokból is beszerezhetők információk. A mutatók részletes jegyzéke megtalálható a hatásvizsgálatban.

Ez a rendelkezés megjelöli az irányelv tárgyát, és felsorolja azokat az alanyi jogokat, amelyekre uniós szinten megállapított minimumkövetelmények vonatkoznak.

2. cikk: Hatály

Ez a rendelkezés meghatározza azoknak a személyeknek a körét, akik élhetnek az ebben az irányelvben szabályozott jogokkal.

3. cikk: Fogalommeghatározások

Ez a rendelkezés több kifejezés és fogalom definícióját tartalmazza annak érdekében, hogy előre világossá tegye, hogyan kell azokat értelmezni, amikor megemlítésre kerülnek az irányelv szövegében.

4. cikk: Apasági szabadság

Jelenleg nincsenek uniós szintű minimumszabályok az apasági szabadságra vonatkozóan.

Ez a rendelkezés bevezeti az apák jogát arra, hogy gyermekük megszületésekor apasági szabadságot vegyenek ki, amely egy rövid, de legalább 10 munkanapos időszakra járó szabadság. Ezt a szabadságot a gyermek születése idején kell kivenni, és egyértelműen ehhez az eseményhez kell kapcsolódnia.

Az apasági szabadsághoz való jog bevezetése segít annak a problémának a kezelésében, hogy nem egyenlő lehetőségek állnak a nők és férfiak rendelkezésére arra, hogy szabadságot vegyenek ki gyermekük születése idején, valamint arra ösztönzi a férfiakat, hogy jobban kivegyék a részüket a gondozási feladatokból, ami hozzájárul az apák és gyermekeik közötti kötődés korai kialakulásához.

A házasságban és házasságon kívül élő párok, illetve a heteroszexuális és a homoszexuális párok közötti megkülönböztetés elkerülése érdekében az apasági szabadsághoz való jog nem érintheti a nemzeti jogban meghatározott házassági vagy családi állapotot.

5. cikk: Szülői szabadság

A szülői szabadságról szóló irányelv (2010/18/EU) már biztosít alanyi jogot legalább négy hónapos szülői szabadságra a gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén, a gyermek gondozása érdekében. Ez a rendelkezés tehát a szülők már meglévő jogára épül, és megerősíti ezeket a jogokat a nők és férfiak tekintetében egyaránt.

Az előkészítési szakaszban végzett elemzést követően megállapítható, hogy a szülői szabadságról szóló jelenlegi irányelv nem biztosítja megfelelően a szülők részére a jogaik egyenlő gyakorlását. Mivel az irányelv nem biztosít ellátást a szülői szabadság alatt, sok család nem teheti meg, hogy éljen ezzel a lehetőséggel. Az irányelv továbbá nem tudta elősegíteni azt sem, hogy az apák nagyobb mértékben vegyenek részt a gondozási feladatokban. A bizonyítékok azt mutatják, hogy az apák többsége nem él a szülői szabadsághoz való jogával, és a nekik járó szabadságot jelentős részben átruházzák az anyákra. Ez szembeeső különbségeket eredményezett a szülői szabadság átlagos igénybevételének arányában az anyák és az apák között, amely az utóbbiak esetében még mindig túl alacsony számos tagállamban.

Ennek a rendelkezésnek a célja a feltárt hiányosságok orvoslása a következők révén: i. legalább négy hónapos minimális szülői szabadság meghatározása, amely nem ruházható át a másik szülőre, ii. nagyobb rugalmasság bevezetése a szülői szabadság igénybevételének módozatai tekintetében (teljes munkaidőben, részmunkaidőben, egyéb rugalmas formákban), tekintve, hogy rugalmasság biztosítása esetén a szülők, különösen az apák, nagyobb valószínűséggel élnek az ilyen szabadsághoz való jogukkal. Az irányelv egy másik rendelkezése a szabadság során járó díjazás kérdését rendezi, mivel ez nagyban befolyásolja, hogy az apák milyen arányban veszik igénybe a szabadságot.

A rendelkezés a tagállamokra hagyja, hogy meghatározzák i. a munkavállaló által betartandó értesítési határidőt, ii. azt, hogy a szülői szabadsághoz való jog köthető-e a munkaviszonyban töltött időhöz és/vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszához, valamint iii. azokat a körülményeket, amelyek esetén a munkáltatónak lehetőség adható arra, hogy egy észszerű időtartammal elhalassza a szülői szabadság kiadását. Végezetül e rendelkezés annak biztosítását is célozza, hogy a tagállamok megvizsgálják, szükséges-e, hogy a szülői szabadsághoz való hozzáférés feltételeit és az igénybevétel részletszabályait hozzáigazítsák a fogyatékos vagy krónikus betegség miatt különösen hátrányos helyzetben lévő szülők és az örökbefogadó szülők igényeihez.

6. cikk: Gondozói szabadság

Ez a rendelkezés új, évenkénti jogosultságot vezet be, nevezetesen a munkavállalók jogát arra, hogy szabadságot vegyenek ki hozzátartozójuk súlyos betegsége vagy – magában az irányelvben meghatározott – gondozásra szoruló állapota esetén. A munkáltató e joggal való visszaélés ellen való védelme érdekében a szabadság kiadása előtt kérhető a betegsége vagy a gondozásra szoruló állapotra vonatkozó bizonyíték benyújtása.

E jog bevezetése azon a megfontoláson alapul, hogy a munkavállalók arra vonatkozó lehetőségeinek bővítése, hogy rövid időszakokra szóló szabadságot vegyenek ki hozzátartozójuk gondozása érdekében, hozzájárulhat a munka és a magánélet közötti egyensúly javításához, ugyanakkor pedig segít elkerülni azt, hogy a munkavállalók teljesen kiessenek a munkaerőpiacról.

7. cikk: Munkából történő távolmaradás vis maior következtében

Ez a rendelkezés fenntartja a munkavállalók meglévő jogát arra, hogy távol maradjanak a munkától vis maior esetén.

Ezt a jogot, amelyről a szülői szabadságról szóló irányelv már korábban rendelkezett¹⁰, minden munkavállaló gyakorolhatja (nem csupán az ezen irányelv értelmében vett szülők vagy gondozók) sürgős családi okok esetén.

8. cikk – Megfelelő jövedelem

A szülői szabadságról szóló irányelv (2010/18/EU) nem határoz meg minimumkövetelményeket a megfelelő juttatásra vonatkozóan.

Ez a rendelkezés jogot biztosít a különböző típusú szabadságokat igénybe vevő munkavállalók számára arra, hogy a szabadság ebben az irányelvben előírt minimális

¹⁰ 7. szakasz.

időszaka során megfelelő juttatásban részesüljenek. A juttatás összegének legalább azonosnak kell lennie a táppénz összegével.

9. cikk: Rugalmas munkafeltételek

A szülői szabadságról szóló irányelv már biztosítja két típusú rugalmas munkafeltétel kérelmezésének a lehetőségét (munkarend és munkaidő) a szülői szabadságról visszatérő szülők számára. Ez a javaslat kibővíti ezt a két meglévő formát egy harmadik rugalmas munkaszervezési formával (távmunka-lehetőségek), és tovább bővíti ezeknek a jogoknak a személyi hatályát valamennyi gondozóra és a meghatározott kor – legalább tizenkét év – alatti gyermekeket nevelő munkavállalókra.

A kisgyermekes dolgozó szülők és a gondozók munkaerőpiacon maradásának ösztönzése érdekében lehetővé kell tenni számukra, hogy munkarendjüket személyes igényeikhez és preferenciáikhoz igazítsák.

Ezért ez a rendelkezés bevezeti a fenti munkavállalók számára i. a munkaórák csökkentésének, ii. a rugalmas munkarendnek, valamint iii. a távmunka-lehetőségek kihasználásának lehetőségét.

A munkáltatók és a munkavállalók szükségleteinek figyelembevétele érdekében ez a rendelkezés lehetőséget biztosít arra, hogy a tagállamok korlátozzák a rugalmas munkafeltételek időtartamát. Ez a lehetőség különösen releváns a részmunkaidő esetében, amely egyfelől hasznosnak bizonyult a tekintetben, hogy egyes nők számára lehetővé tette, hogy gyermekvállalás után is a munkaerőpiacon maradjanak, másfelől azonban az is látszik, hogy a hosszú ideig tartó, csökkentett óraszámú történő munkavégzés alacsonyabb társadalombiztosítási járulékokhoz vezet, ami a későbbiekben csökkentett vagy nem létező nyugdíjjogosultságot von maga után.

10. cikk: A foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok

A szülői szabadságról szóló irányelv (2010/18/EU) már biztosít bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogokat, valamint megkülönböztetésmentes bánásmódot, hogy a munkavállalók gyakorolhassák a szülői szabadsághoz való jogukat¹¹. Ez magában foglalja azt a jogot, hogy visszatérjenek a korábbi munkahelyükre, vagy ha ez nem lehetséges, akkor annak megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet foglaljanak el, és hogy megőrizték a munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy akkor megszerzés alatt álló jogokat. Végül pedig ösztönzi a munkavállalókat és a munkáltatókat arra, hogy a szabadság ideje alatt maradjanak kapcsolatban, és határozzák meg a visszailleszkedést segítő megfelelő intézkedéseket.

A szabadság biztosításának célja a dolgozó szülők és gondozók támogatása bizonyos időszakokban; ennek célja pedig annak elősegítése, hogy otthoni feladataik teljesítése során is fennmaradjon és e személyek folyamatos munkaerőpiaci kötődése.

Ennek lehetővé tétele érdekében ez a rendelkezés a meglévő jogokra épít, ugyanakkor pedig előírja a szülők és gondozók foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogainak minimális védelmét azáltal, hogy lehetővé teszi számukra, hogy visszatérjenek előző (vagy azzal egyenértékű) munkahelyükre, részesüljenek a munkakörülmények azon javulásából, amelyre távollétük

¹¹ 5. szakasz.

során jogosultak lettek volna, megőrizték megszerzett jogait, és a szabadság időtartama során is fenntartsák munkaviszonyukat.

11. cikk: Megkülönböztetésmentesség

A szülői szabadságról szóló irányelv már védelmet biztosít a munkavállalókkal szembeni, a szülői szabadság kérelmezésén, illetve igénybevételén alapuló kedvezőtlenebb bánásmód ellen. Emellett a 2006/54/EK irányelv 19. cikkének (1) bekezdése a munkáltatóra helyezi a bizonyítási terhet az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén. A 2006/54/EK irányelv 19. cikkének (4) bekezdése kimondja, hogy a bizonyítási teherre vonatkozó e szabályt kell alkalmazni a szülői szabadságról szóló irányelvre is; a 2006/54/EK irányelvben szereplő, a szülői szabadságról szóló irányelvre vonatkozó hivatkozás érintetlen marad, mivel ez az irányelv előírja, hogy a szülői szabadságról szóló irányelvre való hivatkozásokat ezen irányelvre történő hivatkozásként kell értelmezni.

A szülői szabadságról szóló irányelvben jelenleg biztosított védelem fennmarad, és kibővítésre kerül úgy, hogy az egyéb típusú szabadságot vagy rugalmas munkafeltételeket igénybe vevő munkavállalók is védelemben részesüljenek a kedvezőtlenebb bánásmód vagy megkülönböztetés ellen, ha arra az ebben az irányelvben biztosított bizonyos jogok kérelmezése vagy gyakorlása miatt kerülne sor.

12. cikk – Elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher

A szülői szabadságról szóló irányelv (2010/18/EU) már védelmet biztosít a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság kérelmezése vagy igénybevétele miatt kerülne sor.

Ennek a rendelkezésnek az a célja, hogy fenntartsa a munkavállalók jelenlegi védelmét, és kiterjessze azt azáltal, hogy védelmet biztosít az apasági szabadságot¹², szülői szabadságot¹³, gondozói szabadságot vagy rugalmas munkafeltételeket igénybe vevő munkavállalók számára az elbocsátás ellen abban az időszakban, amelynek során ilyen jogokat kérelmeznek vagy vesznek igénybe.

Amennyiben e védelem ellenére egy munkavállaló úgy véli, hogy a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett jogok kérelmezése vagy gyakorlása miatt vagy a 9. cikkben említett, a rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jog gyakorlása miatt bocsátották el, ez a rendelkezés a munkáltatót kötelezi annak bizonyítására, hogy az elbocsátás egyéb objektív okok miatt következett be.

13. cikk: Szankciók

Ez a rendelkezés előírja a tagállamok számára, hogy hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat határozzanak meg – akár bírságok, akár kártérítések formájában – az ebben az irányelvben meghatározott kötelezettségek megszegése esetére, és biztosítsák azok alkalmazását.

14. cikk: A hátrányos bánásmód vagy következmények elleni védelem

¹² A 2006/54/EK irányelv 16. cikke a nemzeti jogban előírt apasági szabadság során történő elbocsátás elleni védelemről szól.

¹³ Lásd a szülői szabadságról szóló irányelv 5. szakaszának (4) bekezdését.

Ez a rendelkezés megköveteli a tagállamoktól, hogy megfelelő bírósági védelmet biztosítsanak az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértésével kapcsolatban panaszt emelő munkavállalók számára a munkáltató által alkalmazott bármilyen hátrányos bánásmód vagy hátrányos következmények ellen, enélkül ugyanis nem lenne lehetséges az egyenlő bánásmód elvének hatékony megvalósítása.

15. cikk – Az egyenlőséggel foglalkozó testületek

A 2006/54/EK irányelv már rendelkezik arról, hogy a tagállamok olyan testületet vagy testületeket jelöljenek ki, amely testületek minden személy számára elősegítik, elemzik, ellenőrzik és támogatják az egyenlő, nemi megkülönböztetéstől mentes bánásmódot, ideértve bármely olyan esetet is, amikor egy nő kevésbé kedvező bánásmódban részesül terhességgel vagy anyasággal kapcsolatban.

Ez a rendelkezés megállapítja, hogy az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti testületeknek hatáskörrel kell rendelkezniük az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken. Ez megerősíti egyfelől az ebben az irányelvben biztosított jogok védelmét, másfelől pedig az irányelv végrehajtásának ellenőrzését.

16. cikk: A védelem szintje

Figyelembe véve a jelenlegi uniós vívmányokat, amelyek átültetésre kerültek a tagállamokban, valamint az Európai Unió Bíróságának ítélezési gyakorlatát, különösen a szülői szabadságra vonatkozóan, hangsúlyozni kell, hogy ez a javaslat megőrzi a nemek közötti egyenlőségről szóló meglévő európai irányelvek alapján biztosított létező jogokat, és azokra épít a nők és a férfiak jogainak megszilárdítása érdekében.

Ez egy általános rendelkezés, amely lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy magasabb szintű védelmet nyújtsanak, mint amelyet az irányelv biztosít.

17. cikk: Az információk terjesztése

Ennek a javaslatnak a célja a figyelemfelhívás biztosítása a tagállamokban az ezen irányelv által nyújtott jogokkal, valamint az ezen a területen már meglévő egyéb jogokkal kapcsolatban.

18. cikk: Jelentéstétel és felülvizsgálat

Ez egy általános rendelkezés, amely megállapítja a tagállamok kötelezettségét arra vonatkozóan, hogy közöljék a Bizottsággal az ezen irányelv alkalmazására vonatkozó információkat, valamint a Bizottság kötelezettségét arra vonatkozóan, hogy jelentést tegyen erről a társjogalkotónak, és – amennyiben szükségesnek tartja – javaslatot tegyen az irányelv módosítására és aktualizálására vonatkozóan.

19. cikk: Hatályon kívül helyezés

A szülői szabadságról szóló irányelv (2010/18/EU) melléklete tartalmazza a szociális partnerek között létrejött keretmegállapodás szövegét, amely meghatározza a szülői szabadságra vonatkozó különös rendelkezéseket. Mivel a szociális partnerek nem jutottak megállapodásra a tekintetben, hogy újratárgyalják ezt a keretmegállapodást annak érdekében, hogy bevezessék a szülői szabadság jelenlegi rendszerének szükséges javításait, a Bizottság úgy határozott, hogy saját kezdeményezésére jogszabályi változtatásokat javasol.

Tekintettel arra, hogy egy jogi aktus módosításának az eredeti aktus elfogadásakor alkalmazott jogalapon kell alapulnia, ami ebben az esetben nem lehetséges a szociális partnerek megállapodásain alapuló jogszabályoknál alkalmazott különleges jogalap miatt, úgy tekinthető, hogy a rendelkezésre álló legmegfelelőbb jogi lehetőség a szülői szabadságról szóló irányelv hatályon kívül helyezése és felváltása. A területre vonatkozó egyetlen, átfogó aktus tekinthető a legjobb megoldásnak az átláthatóság, az egyszerűsítés, a jogbiztonság és a jogok érvényesíthetősége szempontjából is.

Megjegyzendő, hogy ez a javaslat semmilyen módon nem csökkenti a jelenleg meglévő jogokat, hanem a meglévő uniós vívmányokra épít, és célja, hogy kibővítse és megerősítse a dolgozó szülők és gondozók jogait.

Következésképpen ez a rendelkezés meghatározza a 2010/18/EU irányelv hatályon kívül helyezésének dátumát, emellett pedig kimondja, hogy a hatályon kívül helyezett irányelvre történő hivatkozásokat az új irányelvre történő hivatkozásként kell értelmezni.

20. cikk – Nemzeti jogba való átültetés

Ez a rendelkezés meghatározza azt a maximális időtartamot, amely a tagállamok rendelkezésére áll az irányelv nemzeti jogba való átültetésére és a vonatkozó jogszabályok szövegének a Bizottsággal való közlésére. Ez az időtartam két év. Emellett [kiemeli, hogy az EUMSZ 153. cikkének \(3\) bekezdése szerint a tagállamok – a szociális partnerek kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket az irányelv végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.](#)

21. cikk: Hatálybalépés

Ez egy általános rendelkezés, amely meghatározza, hogy az irányelv az Európai Unió Hivatalos Lapjában való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

22. cikk: Címzettek

Ez egy általános rendelkezés a címzettek vonatkozásán, amely tisztázza, hogy az irányelv címzettjei a tagállamok.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályaon kívül helyezéséről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 153. cikke (1) bekezdésének i) pontjára és 153. cikke (2) bekezdésének b) pontjára,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹⁴,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére¹⁵,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

- (1) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikke (1) bekezdésének i) pontja lehetővé teszi az Unió számára, hogy a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód terén támogassa és kiegészítse a tagállamok tevékenységeit.
- (2) A férfiak és nők közötti egyenlőség az Unió egyik alapelve. Az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke értelmében az Unió egyik célja a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítása. Hasonlóképpen, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke megköveteli, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.
- (3) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 33. cikke akként rendelkezik, hogy a család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.
- (4) Az Unió részes fele a fogyatékkal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek. Az említett egyezmény rendelkezései ezért az egyezmény hatálybalépésétől fogva szerves részét képezik az Európai Unió jogrendjének, és az uniós jogszabályokat lehetőség szerint olyan módon kell értelmezni, amely összhangban van az egyezménnyel. Az egyezmény – egyebek mellett – a 7. cikkében előírja, hogy a feleknek minden szükséges intézkedést meg kell hozniuk annak érdekében, hogy a fogyatékkal élő gyermekek számára más gyermekekkel azonos alapon biztosítsák valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes körű gyakorlását.

¹⁴ HL C , , . o.

¹⁵ HL C , , . o.

- (5) A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez azáltal, hogy előmozdítják a nők munkaerőpiaci részvételét, megkönnyítik a férfiak számára a gondozási feladatokban való részvételt a nőkkel egyenértékű módon, és felszámolják a nemek közötti különbségeket a jövedelmek és díjazás tekintetében. Az ilyen szakpolitikáknak figyelembe kell venniük a demográfiai változásokat, így a népesség elöregedésének a hatásait.
- (6) Uniós szinten már több, a nemek közötti egyenlőség és a munkakörülmények területére vonatkozó irányelv is foglalkozik a munka és a magánélet közötti egyensúly szempontjából lényeges egyes kérdésekkel, többek között a 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv¹⁶, a 2010/41/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv¹⁷, a 92/85/EGK tanácsi irányelv¹⁸, a 97/81/EK tanácsi irányelv¹⁹, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv²⁰.
- (7) A munka és a magánélet közötti egyensúly azonban továbbra is jelentős kihívást jelent sok szülő és gondozási kötelezettséggel bíró munkavállaló számára, ami hátrányosan befolyásolja a nők foglalkoztatását. A nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának egyik fő oka az, hogy nehéz egyensúlyt teremteni a munkával és a családdal kapcsolatos kötelezettségek között. A gyermekvállalást követően a nők általában kisebb óraszámban végeznek keresőtevékenységet, és több időt töltenek fizetés nélküli gondozási feladataik teljesítésével. Az adatok szerint a beteg vagy gondozásra szoruló hozzátartozók is hátrányosan befolyásolják a nők foglalkoztatását, és vannak nők, akik emiatt teljesen kiesnek a munkaerőpiacról.
- (8) A jelenlegi uniós jogi keret csak korlátozott mértékben ösztönzi a férfiakat arra, hogy egyenlő mértékben vegyék ki részüket a gondozási feladatokból. A fizetett apasági és szülői szabadság hiánya sok tagállamban hozzájárul ahhoz, hogy az apák alacsony mértékben veszik igénybe az ilyen szabadságokat. A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikák kialakításában jelentkező, a nők és a férfiak tekintetében megfigyelhető kiegyensúlyozatlanság tovább erősíti a nemek közötti különbségeket a munka és a gondozás terén. Ezzel szemben igazolást nyert, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó intézkedések, mint például a szabadságok vagy a rugalmas munkafeltételek apák általi igénybevétele pozitív hatással bír a tekintetben, hogy csökken a nők által végzett nem fizetett családi munka relatív mennyisége, és a nőknek több ideje marad keresőtevékenység folytatására.

¹⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.).

¹⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 180., 2010.7.15., 1. o.).

¹⁸ A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL L 348., 1992.11.28., 1. o.).

¹⁹ A Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról – Melléklet: Keretmegállapodás a részmunkaidős foglalkoztatásról (HL L 14., 1998.1.20., 9. o.).

²⁰ A Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 68., 2010.3.18., 13. o.).

- (9) A Bizottság kétszakaszos konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésével kapcsolatos kihívásokról, az Európai Unió működéséről szóló szerződés 154. cikkével összhangban. A szociális partnerek nem értettek egyet abban, hogy tárgyalásokat kívánnának kezdeni ezekről a kérdésekről, köztük a szülői szabadságról sem. Fontos azonban, hogy a jelenlegi jogi keret modernizálása és kiigazítása útján lépéseket tegyünk ezen a téren, figyelembe véve az említett konzultációk, valamint a különböző érdekelt felek és a polgárok véleményét kikérő nyilvános konzultáció eredményét.
- (10) Indokolt hatályon kívül helyezni és felváltani a 2010/18/EU irányelvet, amely – a szociális partnerek között létrejött keretmegállapodás hatálybaléptetése útján – jelenleg szabályozza a szülői szabadságot. Ez az irányelv elsősorban a 2010/18/EU irányelvben meghatározott szabályokra épít, és kiegészíti azokat a meglévő jogok megerősítésével és új jogok bevezetésével.
- (11) Ez az irányelv meghatározza az apasági, szülői és gondozói szabadságra, valamint a szülők és gondozási kötelezettséggel bíró munkavállalók számára biztosított rugalmas munkafeltételekre vonatkozó minimális követelményeket. Azáltal, hogy elősegíti a szülők és a gondozók munkájának és családi életének összehangolását, ez az irányelv várhatóan hozzájárul azokhoz a Szerződésen alapuló célkitűzésekhez, amelyek a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségére és az egyenlő munkahelyi bánásmódra, valamint az Unión belüli magas szintű foglalkoztatottság előmozdítására irányulnak.
- (12) Ennek az irányelvnek minden munkaszerződéssel vagy más munkaviszonnyal rendelkező munkavállalóra alkalmazandónak kell lennie. Ahogyan a 2010/18/EU irányelv melléklete 2. szakaszának 3. pontja szerint jelenleg is, ide kell érteni a részmunkaidős munkavállalók, határozott idejű szerződés alapján munkát vállalók, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalók foglalkoztatására vagy munkaviszonyára vonatkozó szerződéseket is.
- (13) A gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlőbb megosztásának ösztönzése érdekében be kell vezetni a férfiak jogát arra, hogy apasági szabadságot vegyenek ki gyermekük születésekor. A tagállamok közötti különbségekre való tekintettel az apasági szabadság jogát a nemzeti jogban meghatározott házassági vagy családi állapottól függetlenül kell biztosítani.
- (14) Mivel az apák többsége nem él a szülői szabadsághoz való jogával, vagy a neki járó szabadság jelentős részét átruházza az anyára, ez az irányelv – annak érdekében, hogy ösztönözze a második szülőt a szülői szabadság igénybevételére, és amellet, hogy fenntartja mindkét szülő jogát arra, hogy a 2010/18/EU irányelv jelenlegi előírásainak megfelelően legalább négy hónap szülői szabadságot vegyen igénybe – egy hónapról négy hónapra hosszabbítja meg a szülői szabadság másik szülőre át nem ruházható időszakát.
- (15) Annak érdekében, hogy a szülőknek több lehetőségük legyen szülői szabadságot kivenni gyermekeik növekedése során, a szülői szabadságnak legalább a gyermek tizenkét éves koráig kell járnia. A tagállamoknak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy meghatározzák, a munkavállalónak mennyi idővel előre kell tájékoztatnia a munkáltatót szülői szabadság kérelmezése esetén, és hogy eldöntsék, hogy a szülői szabadsághoz való jog köthető-e bizonyos szolgálati időszakhoz. Tekintettel a szerződéses megállapodások növekvő sokféleségére, az ugyanazzal a munkáltatóval kötött egymást követő, határozott idejű munkaszerződések összességét kell figyelembe

venni a szolgálati időszak kiszámításakor. A munkavállalók és a munkáltatók szükségleteinek egyensúlyba hozása érdekében a tagállamoknak lehetőséget kell adni arra, hogy eldöntsék, előírják-e, hogy a munkáltatónak bizonyos körülmények között lehetősége lehet elhalasztani a szülői szabadság kiadását. Ilyen esetekben a munkáltatónak meg kell indokolnia az elhalasztást.

Mivel a rugalmasság megnöveli annak a valószínűségét, hogy a második szülők, jellemzően az apák élnek az ilyen szabadsághoz való jogukkal, lehetőséget kell biztosítani a munkavállalók számára arra, hogy a szülői szabadság kivételét teljes munkaidőben, részleges szabadság formájában vagy egyéb rugalmas formákban kérelmezzék. A munkáltatóra kell bízni, hogy eleget tesz-e az ilyen, a teljes munkaidőtől eltérő rugalmas formában kivett szülői szabadságra vonatkozó kéréseknek. A tagállamoknak továbbá fel kell mérniük, hogy szükséges-e a különösen hátrányos helyzetben lévő szülők sajátos igényeihez igazítani a szülői szabadság feltételeit és részletszabályait.

- (16) A szülői szabadságot követően a munkába való visszatérés megkönnyítése érdekében ösztönözni kell, hogy a munkavállalók és a munkáltatók maradjanak kapcsolatban a szülői szabadság ideje alatt, így együtt határozhatják meg az érintett felek közötti, az újbóli beilleszkedést segítő megfelelő intézkedéseket, figyelembe véve a nemzeti jogszabályokat, a kollektív szerződéseket és a szokásos gyakorlatot.
- (17) Annak érdekében, hogy az idős családtagokat és/vagy gondozásra szoruló más hozzátartozókat gondozó férfiaknak és nőknek több lehetőségük legyen a munkaerőpiacon maradni, azoknak a munkavállalóknak, akiknek súlyosan beteg vagy gondozásra szoruló hozzátartozójuk van, jogot kell biztosítani arra, hogy gondozói szabadság formájában távol maradhassanak a munkától hozzátartozójuk gondozása érdekében. Az e joggal való visszaélések megakadályozása érdekében a szabadság kiadása előtt kérhető a súlyos betegségekre vagy a gondozásra szoruló állapotról vonatkozó bizonyíték benyújtása.
- (18) Az ebben az irányelvben biztosított, gondozói szabadsághoz való jogon felül minden munkavállaló számára lehetővé kell tenni, hogy fenntartsák a jelenleg a 2010/18/EU irányelvben biztosított jogot arra, hogy sürgős és váratlan családi okból adódó vis maior alapján távol maradhassanak a munkából, a tagállamok által megállapított feltételek mellett.
- (19) A gyermekes, illetve a gondozási kötelezettséggel bíró munkavállalók, különösen a férfiak arra való ösztönzésének növelése érdekében, hogy vegyék igénybe az ebben az irányelvben biztosított szabadságokat, biztosítani kell számukra a megfelelő juttatásokhoz való jogot a szabadságuk alatt. A juttatás összegének el kell érnie legalább azt az összeget, amely az érintett munkavállalót betegszabadság esetén illetné meg. A tagállamoknak figyelembe kell venniük, mennyire fontos a társadalombiztosításra, így az egészségügyi ellátásra való jogosultság folyamatosága.
- (20) A 2010/18/EU irányelvnek megfelelően a tagállamoknak meg kell határozniuk a munkaszerződés, illetve a munkaviszony jellegét a szülői szabadság idejére. Az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata szerint a munkavállaló és a munkáltatója közötti munkaviszony fennmarad a szabadság ideje alatt, és ebből következően a szabadságot igénybe vevő személy az érintett időszakban az uniós jog alkalmazásában munkavállaló marad. Ezért a munkaszerződés vagy munkaviszony jellegének – ideértve a társadalombiztosításra való jogosultság kérdését is – az ezen irányelv hatálya alá tartozó szabadságok időszaka tekintetében történő

meghatározásakor, a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkaviszony fennmaradjon.

- (21) Annak ösztönzése érdekében, hogy a dolgozó szülők és a gondozók munkavállalók maradjanak, lehetővé kell tenni számukra, hogy munkarendjüket személyes igényeikhez és preferenciáikhoz igazítsák. A dolgozó szülők és gondozók számára ezért lehetővé kell tenni, hogy rugalmas munkafeltételeket kérjenek; ez a munkavállalók azon lehetőségét jelenti, hogy gondozási célokból átszervezzék munkarendjüket, többek között távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján. A munkavállalók és a munkáltatók szükségleteinek figyelembevétele érdekében lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy korlátozzák a rugalmas munkafeltételek biztosításának időtartamát, így a csökkentett óraszámban történő munkavégzés időtartamát is. Miközben a részmunkaidős foglalkoztatás hasznosnak bizonyult a tekintetben, hogy egyes nők számára lehetővé tette, hogy gyermekvállalás után is a munkaerőpiacon maradjanak, a hosszú ideig tartó csökkentett munkavégzés alacsonyabb társadalombiztosítási járulékokhoz vezet, ami csökkent vagy nem létező nyugdíjjogosultságot eredményez. A munkáltatóra kell bízni a végleges döntést abban a kérdésben, hogy elfogadja-e a munkavállaló rugalmas munkafeltételek iránti kérelmét. A rugalmas munkafeltételek szükségességét alátámasztó egyedi körülmények megváltozhatnak. A munkavállalóknak ezért nem csupán arra kell jogot biztosítani, hogy visszatérjenek az eredeti munkarendjükhöz egy adott, megállapodás szerinti időszak végén, hanem lehetővé kell tenni számukra azt is, hogy ezt bármikor kérelmezhessék, ha ez a mögöttes körülményekben bekövetkezett változás miatt szükségessé válik.
- (22) A szabadságra vonatkozó intézkedések célja a dolgozó szülők és gondozók támogatása egy adott időszak során, valamint a munkaerőpiaci kötődésük fenntartása és elősegítése. Ezért indokolt kifejezett rendelkezést hozni az ezen irányelv hatálya alá tartozó szabadságot igénybe vevő munkavállalók foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogainak védelmére vonatkozóan, különösen azon joguk vonatkozásában, hogy ugyanabba vagy hasonló állásba térjenek vissza, és távolmaradásuk miatt ne kerüljenek hátrányos helyzetbe a foglalkoztatásuk feltételei tekintetében. Szükséges, hogy a munkavállalók az ilyen szabadság végéig őrizzék meg a már megszerzett vagy megszerzés alatt álló jogait.
- (23) A szabadsághoz vagy a rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jogukkal élő munkavállalókat védeni kell az emiatt elszenvedett megkülönböztetés vagy kedvezőtlenebb bánásmód ellen.
- (24) Az ebben az irányelvben biztosított, szabadság igénybevételéhez vagy rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jogukkal élő munkavállalóknak védelmet kell élvezniük az elbocsátás, illetve az esetleges elbocsátásra irányuló bármilyen előkészület ellen, ha arra ilyen szabadság kérelmezése vagy igénybevétele, illetve az ilyen rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jog gyakorlása miatt kerül sor. Amennyiben a munkavállalók úgy vélik, hogy az említett indokok miatt bocsátották el őket, lehetővé kell tenni számukra, hogy megkérjék a munkáltatót, hogy közölje az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait.
- (25) Abban az esetben, ha a munkavállalók bíróság vagy egyéb illetékes hatóság előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy az említett indokokból bocsátották el őket, a munkáltatót kell kötelezni annak bizonyítására, hogy az elbocsátásra nem a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadság kérelmezése vagy

igénybevétele, illetve a 9. cikkben említett rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jog gyakorlása miatt került sor.

- (26) Az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértésének vagy az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozóan már hatályban lévő rendelkezések megsértésének esetére a tagállamoknak hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat kell előírniuk. Az egyenlő bánásmód elvének hatékony érvényesítése érdekében megfelelő bírósági védelmet kell biztosítani a munkavállalók számára az ebben az irányelvben előírt jogokhoz kapcsolódó panaszból vagy eljárásból eredő kedvezőtlen elbánás vagy hátrányos következmények ellen. Az áldozatokat elrettentheti joguk gyakorlásától a megtorlás veszélye, ezért meg kell védeni őket az ebben az irányelvben előírt jogok gyakorlása miatti esetleges kedvezőtlen bánásmódtól. Ez a védelem különösen fontos a munkavállalók képviselői tekintetében feladataik ellátása során.
- (27) Az ebben az irányelvben foglalt jogok védelmének további javítása érdekében az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti testületeknek is hatáskörrel kell rendelkezniük az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken.
- (28) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, megadva ezzel a tagállamoknak azt a lehetőséget, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. A meglévő jogi keretek között megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket vezet be. Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem indokolhatja az ezen a területen már létező uniós jogszabályokban meghatározott meglévő jogok korlátozását, és nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak az ezen irányelv hatálya alá tartozó területen nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére.
- (29) Ezen irányelv egyik intézkedése sem értelmezhető a 2010/18/EU irányelv és a 2006/54/EK irányelv – ideértve annak 19. cikkét – alapján korábban már meglévő jogok korlátozásaként. A hatályon kívül helyezett 2010/18/EU irányelvre való hivatkozásokat erre az irányelvre való hivatkozásként kell értelmezni.
- (30) Ez az irányelv nem írhat elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését. Ezért a tagállamok – elkerülendő, hogy a rendelkezések aránytalanul sújtsák a kis- és középvállalkozásokat – felkérést kapnak annak értékelésére, hogy az áttöltő jogi aktusuk milyen hatást gyakorol a kis- és középvállalkozásokra, különös figyelemmel a mikrovállalkozásokra és az adminisztratív teherre.
- (31) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.
- (32) Mivel ezen irányelv célkitűzését, nevezetesen a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségére és az egyenlő munkahelyi bánásmódra vonatkozó elv érvényesítésének uniós szintű biztosítását a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és az uniós szinten jobban megvalósítható, az Unió az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében megállapított szubszidiaritás elvével összhangban intézkedéseket fogadhat el. Az említett cikkben foglalt arányosság elvével összhangban ez az irányelv nem lépi túl az e célok megvalósításához szükséges mértéket,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Tárgy

Ez az irányelv olyan minimumkövetelményeket állapít meg, amelyek célja a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségének és az egyenlő munkahelyi bánásmódnak a biztosítása azáltal, hogy könnyebbé válik a dolgozó szülők és gondozók munkájának és családi életének összehangolása.

E cél érdekében alanyi jogokat biztosít az alábbiakhoz kapcsolódóan:

- a) apasági szabadság, szülői szabadság és gondozói szabadság;
- b) rugalmas munkafeltételek a dolgozó szülők és gondozók számára.

2. cikk

Hatály

Ez az irányelv minden olyan férfi és női munkavállalóra alkalmazandó, aki munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkezik.

3. cikk

Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) „apasági szabadság”: az apák számára gyermekük születése alkalmával biztosított munkahelyi szabadság;
- b) „szülői szabadság”: gyermek születése vagy örökbefogadása esetén a gyermek gondozása céljából biztosított munkahelyi szabadság;
- c) „gondozó”: olyan munkavállaló, aki személyes gondozást vagy támogatást nyújt hozzátartozója súlyos betegsége vagy gondozásra szoruló állapota esetén;
- d) „hozzátartozó”: a munkavállaló fia, lánya, anyja, apja, házastársa vagy élettársa, amennyiben a nemzeti jogszabályok meghatároznak ilyen élettársi viszonyt;
- e) „gondozásra szoruló állapot”: olyan helyzet, amelyben egy személy átmenetileg vagy tartósan gondozást igényel fogyatékosága vagy súlyos betegségtől eltérő, orvosi kezelésre szoruló súlyos állapota miatt;
- f) „rugalmas munkafeltételek”: a munkavállalók számára biztosított lehetőség arra, hogy átszervezzék munkarendjüket, többek között távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján.

4. cikk

Apasági szabadság

(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák az apák jogát legalább tíz munkanapos szabadságra gyermekük születése alkalmával.

(2) Az (1) bekezdésben említett apasági szabadsághoz való jogot a nemzeti jogszabályokban meghatározott házassági vagy családi állapottól függetlenül kell biztosítani.

5. cikk

Szülői szabadság

- (1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalók alanyi jogát legalább négy hónapos szülői szabadságra, mielőtt gyermekük elér egy meghatározott, de legalább tizenkét éves kort.
- (2) Amennyiben a tagállamok lehetővé teszik, hogy az egyik szülő átruházza a neki járó szülői szabadságot a másik szülőre, biztosítaniuk kell, hogy legalább négy hónapos szülői szabadság ne legyen átruházható.
- (3) A tagállamok meghatározzák, hogy a munkavállalóknak milyen értesítési határidő betartásával kell tájékoztatniuk a munkáltatót a szülői szabadsághoz való jog gyakorlásakor. Ennek során a tagállamok egyaránt figyelembe veszik a munkáltatók és a munkavállalók igényeit. A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók kérelmében szerepeljen a szabadság időszakának tervezett kezdete és vége.
- (4) A tagállamok a szülői szabadságra való jogosultságot a munkaviszonyban töltött időhöz vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszához köthetik, mely idő nem haladhatja meg az egy évet. Az 1999/70/EK tanácsi irányelv²¹ szerinti, ugyanazzal a munkáltatóval kötött, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések esetén a szerződések összességét kell figyelembe venni a jogosultságot megnyitó időtartam kiszámításakor.
- (5) A tagállamok meghatározhatják azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén a munkáltató – a nemzeti jognak, a kollektív szerződéseknek és/vagy a szokásos gyakorlatnak megfelelő egyeztetést követően – észszerű időtartamra elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását azzal az indokkal, hogy az súlyosan megzavarná a létesítmény megfelelő működését. A munkáltatók kötelesek írásban megindokolni a szülői szabadság elhalasztását.
- (6) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók jogosultak legyenek a szülői szabadság részleges szabadság formájában, munkavégzési időszakokkal elválasztott blokkokban vagy egyéb rugalmas formában történő kérelmezésére is. A munkáltatóknak meg kell vizsgálniuk az ilyen kérelmeket, és válaszolniuk kell azokra, figyelembe véve a munkáltatók és a munkavállalók igényeit egyaránt. A munkáltatók kötelesek írásban megindokolni a kérelem elutasítását.
- (7) A tagállamok megvizsgálják, hogy szükséges-e hozzáigazítani a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és részletszabályait az örökbefogadó szülők, a fogyatékkal élő szülők és a fogyatékkal élő vagy krónikus betegségben szenvedő gyermeket nevelő szülők igényeihez.

6. cikk

Gondozói szabadság

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalók jogát munkavállalónként évente legalább öt munkanapos gondozói

²¹

A Tanács irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról (HL L 175., 1999.7.10., 43. o.).

szabadságra. Ez a jog a munkavállaló hozzátartozója orvosi kezelésre szoruló állapotának megfelelő igazolásához köthető.

7. cikk

Munkából történő távolmaradás vis maior következtében

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalók jogát arra, hogy sürgős családi okból adódó vis maior alapján távol maradhassanak a munkából olyan betegség vagy baleset esetén, amely elengedhetetlenné teszi a munkavállaló azonnali jelenlétét. A tagállamok korlátozhatják a munkából történő vis maior miatti távolmaradás jogát bizonyos évenkénti vagy esetenkénti időtartamra, vagy mindkét tekintetben.

8. cikk

Megfelelő jövedelem

A tagállamok a nemzeti körülményeknek – például a nemzeti jognak, a kollektív szerződéseknek és/vagy a szokásos gyakorlatnak – megfelelően, a szociális partnerekre ruházott hatáskört is figyelembe véve biztosítják, hogy a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadsághoz való jogukat gyakorló munkavállalók legalább az érintett munkavállalót betegszabadság esetén megillető összeggel egyenértékű díjazásban vagy juttatásban részesüljenek.

9. cikk

Rugalmas munkafeltételek

(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák a meghatározott kor, de legalább tizenkét év alatti gyermeket nevelő munkavállalók, valamint a gondozók jogát arra, hogy rugalmas munkafeltételeket kérelmezzenek gondozás céljából. Az ilyen rugalmas munkafeltételek időtartama észszerű korlátozások alá eshet.

(2) A munkáltatóknak meg kell vizsgálniuk az (1) bekezdésben említett, rugalmas munkafeltételekre irányuló kérelmeket, és válaszolniuk kell azokra, figyelembe véve a munkáltatók és a munkavállalók igényeit egyaránt. A munkáltatók kötelesek megindokolni a kérelem elutasítását.

(3) Amennyiben az (1) bekezdésben említett rugalmas munkafeltételek időtartama korlátozott, a munkavállalónak jogában áll visszatérni az eredeti munkarendhez a megállapodás szerinti időtartam végén. Ezenfelül a munkavállalónak jogában áll kérelmezni az eredeti munkarendhez való visszatérést bármikor, amikor a körülményekben bekövetkezett változás azt indokolja. A munkáltatók kötelesek megvizsgálni az ilyen kérelmeket és válaszolni azokra, figyelembe véve a munkáltatók és a munkavállalók igényeit egyaránt.

10. cikk

A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok

(1) A munkavállaló által a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadság megkezdésének napjáig megszerzett vagy akkor megszerzés alatt álló jogokat az ilyen szabadság végéig fenn kell tartani. Az ilyen szabadság végével ezek a jogok érvényesülnek, beleértve a nemzeti jogból, kollektív szerződésekből, illetve gyakorlatból származó bármely változást is.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadság végén a munkavállalók jogosultak legyenek visszatérni korábbi munkahelyükre vagy azzal egyenértékű álláshelyre számukra nem kedvezőtlenebb feltételek mellett, és részesüljenek a munkakörülmények azon javulásából, amelyre távollétük során jogosultak lettek volna.

(3) A tagállamok meghatározzák a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadság időszakában fennálló munkaszerződés vagy munkaviszony jellegét, többek között a társadalombiztosításra való jogosultság tekintetében, miközben biztosítják, hogy a munkaviszony fennmaradjon az adott időszakban.

11. cikk

Megkülönböztetésmentesség

A tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy megtiltsák a munkavállalókkal szembeni, azon alapuló kedvezőtlenebb bánásmódot, hogy a munkavállaló a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadságot kérelmezett vagy vett igénybe, illetve gyakorolta a 9. cikkben említett rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jogát.

12. cikk

Elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher

(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megtiltsák a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadság kérelmezése vagy igénybevétele, illetve a 9. cikkben említett rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jog gyakorlása miatt történő elbocsátást, illetve az elbocsátásra irányuló bármiféle előkészületet.

(2) Amennyiben a munkavállalók úgy vélik, hogy a 4., az 5. vagy a 6. cikkben említett szabadság kérelmezése vagy igénybevétele, illetve a 9. cikkben említett rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jog gyakorlása miatt bocsátották el őket, kérhetik a munkáltatót, hogy közölje az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait. A munkáltatónak az említett indokokat írásban kell közölnie.

(3) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy amennyiben a (2) bekezdésben említett munkavállalók bíróság vagy egyéb illetékes hatóság előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy ilyen elbocsátásra került sor, az alperes legyen köteles bizonyítani, hogy az elbocsátásra nem az (1) bekezdésben említett okokból került sor.

(4) A (3) bekezdés nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be.

(5) A tagállamok a (3) bekezdést nem alkalmazzák azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy az illetékes hatóság feladata a bizonyítékok feltárása.

(6) A (3) bekezdés nem vonatkozik a büntetőeljárásokra, kivéve akkor, ha a tagállamok másként rendelkeznek.

13. cikk

Szankciók

A tagállamok megállapítják az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése vagy az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozóan már hatályban lévő rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat. A tagállamok meghoznak minden szükséges intézkedést a szankciók végrehajtásának biztosítása érdekében. A szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük. A szankciók kiszabhatók pénzbírság formájában. A szankciók jelenthetik kártérítés fizetését is.

14. cikk

A hátrányos bánásmód vagy következmények elleni védelem

A tagállamok bevezetik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy megvédjék a munkavállalókat – ideértve a munkavállalók képviselőit ellátó munkavállalókat – minden olyan, a munkáltató által alkalmazott hátrányos bánásmóddal vagy hátrányos következménnyel szemben, amely a vállalkozáson belül tett panaszból vagy bármely, az ebben az irányelvben biztosított jogok érvényre juttatása érdekében kezdeményezett jogi eljárásból fakad.

15. cikk

Az egyenlőséggel foglalkozó szervek

A tagállamok biztosítják, hogy a 2006/54/EK irányelv 20. cikke alapján a szülők és a gondozók egyenlő, nemi megkülönböztetéstől mentes bánásmódjának elősegítése, elemzése, ellenőrzése és támogatása érdekében kijelölt testület vagy testületek illetékesek legyenek az ezen irányelv hatálya alá tartozó kérdésekben is.

16. cikk

A védelem szintje

A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, melyek előnyösebbek a munkavállalók számára az ezen irányelvben megállapított rendelkezéseknél. Biztosítaniuk kell azonban, hogy az 5. cikk (2) bekezdésének megfelelően legalább négy hónap szülői szabadság továbbra se legyen átruházható.

17. cikk

Az információk terjesztése

A tagállamok biztosítják, hogy a területükön az érintett személyek minden megfelelő eszközzel tájékoztatást kapjanak az ezen irányelv alapján elfogadott rendelkezésekről és a már hatályban lévő, az ezen irányelv 1. cikkében meghatározott tárgyhoz kapcsolódó releváns rendelkezésekről.

18. cikk

Jelentés és felülvizsgálat

(1) A tagállamok legkésőbb öt évvel ezen irányelv hatálybalépése után közlik a Bizottsággal az ezen irányelv alkalmazására vonatkozó mindazon releváns információkat, amelyekre a Bizottságnak szüksége van ahhoz, hogy jelentést készítsen az Európai Parlament és a Tanács számára az irányelv alkalmazásáról.

(2) A tagállamok által az (1) bekezdés értelmében szolgáltatott információk alapján a Bizottság benyújt az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak egy jelentést, amelyben áttekinti az irányelv alkalmazását; a jelentést adott esetben jogalkotási javaslat kíséri.

19. cikk

Hatályon kívül helyezés

A 2010/18/EU irányelv az ezen irányelv hatálybalépésének napjától számított két év elteltével hatályát veszti. A hatályon kívül helyezett irányelvre történő hivatkozásokat erre az irányelvre történő hivatkozásként kell értelmezni, a mellékletben foglalt megfelelési táblázatnak megfelelően.

20. cikk

Nemzeti jogba való átültetés

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb két évvel annak hatálybalépését követően megfeleljenek. E rendelkezések szövegét haladéktalanul megküldik a Bizottság számára.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

(2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

(3) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.

21. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

22. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

az Európai Parlament részéről

az elnök

a Tanács részéről

az elnök