

DIREKTĪVAS

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA (ES) 2019/1158

(2019. gada 20. jūnijs)

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 2. punkta b) apakšpunktu saistībā ar 153. panta 1. punkta i) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc legīslatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽¹⁾,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu ⁽²⁾,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru ⁽³⁾,

tā kā:

- (1) Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 1. punkta i) apakšpunkts paredz, ka Savienībai ir jāatbalsta un jāpapildina dalībvalstu darbība, kas vērsta uz vīriešu un sieviešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā.
- (2) Vīriešu un sieviešu līdztiesība ir viens no Savienības pamatprincipiem. Līguma par Eiropas Savienību (LES) 3. panta 3. punkta otrajā daļā ir noteikts, ka Savienībai ir jāveicina sieviešu un vīriešu vienlīdzība. Līdzīgi Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (Harta) 23. pants prasa vīriešu un sieviešu līdztiesību nodrošināt visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā.
- (3) Lai būtu iespējams apvienot ģimenes dzīvi un darbu, Hartas 33. pants nosaka, ka ikvienam ir tiesības uz aizsardzību pret atlaišanu no darba saistībā ar maternitāti, kā arī tiesības uz apmaksātu maternitātes atvaļinājumu un uz vecāku atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai adoptēšanas.
- (4) Savienība ir ratificējusi Apvienoto Nāciju Organizācijas 2006. gada Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām. Tādējādi minētā konvencija ir Savienības tiesiskā regulējuma daļa un Savienības tiesību akti, cik vien tas iespējams, ir jāinterpretē ar konvenciju saskanīgā veidā. Konvencija, jo īpaši tās 7. panta 1. punkts, paredz, ka tās pusēm jāveic visi pasākumi, kas nepieciešami, lai bērni ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem bērniem varētu pilnībā izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības.
- (5) Dalībvalstis ir ratificējušas Apvienoto Nāciju Organizācijas 1989. gada Konvenciju par bērna tiesībām. Konvencijas 18. panta 1. punktā noteikts, ka abiem vecākiem ir kopīga atbildība par bērna audzināšanu un attīstību un ka vecākiem jā rūpējas par bērna interešu ievērošanu.
- (6) Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitikai būtu jāsekmē dzimumu līdztiesības sasniegšana, veicinot sieviešu līdzdalību darba tirgū, vienlīdzīgi sadalot aprūpes pienākumus starp vīriešiem un sievietēm un izlīdzinot izpeļņas un atalgojuma atšķirību starp dzimumiem. Šādās rīcībpolitikās būtu jāņem vērā demogrāfiskas pārmaiņas, tostarp sabiedrības novecošanas sekas.

⁽¹⁾ OVC 129, 11.4.2018., 44. lpp.

⁽²⁾ OVC 164, 8.5.2018., 62. lpp.

⁽³⁾ Eiropas Parlamenta 2019. gada 4. aprīļa nostāja (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēta) un Padomes 2019. gada 13. jūnija lēmums.

- (7) Ņemot vērā demogrāfisko pārmaiņu radītās problēmas un to rezultātā radīto spiedienu uz valsts izdevumiem dažās dalībvalstīs, ir paredzams, ka pieaugs nepieciešamība pēc neformālās aprūpes.
- (8) Dažus nozīmīgus darba un privātās dzīves līdzsvarošanas jautājumus Savienības līmenī jau regulē vairākas direktīvas, kas attiecas uz dzimumu līdztiesību un darba nosacījumiem, jo īpaši Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK⁽⁴⁾ un 2010/41/ES⁽⁵⁾ un Padomes Direktīvas 92/85/EEK⁽⁶⁾, 97/81/EK⁽⁷⁾ un 2010/18/ES⁽⁸⁾.
- (9) Dzimumu līdztiesības un darba un privātās dzīves līdzsvara principi ir atkārtoti apstiprināti Eiropas sociālo tiesību pilāra, kuru 2017. gada 17. novembrī izsludināja Eiropas Parlaments, Padome un Komisija, 2. un 9. principā.
- (10) Tomēr daudziem vecākiem un darba ņēmējiem, kuriem ir aprūpes pienākumi, darba un privātās dzīves līdzsvars joprojām ir liela problēma, jo īpaši tāpēc, ka aizvien izplatītāks kļūst virsstundu darbs un mainīgi darba grafiki, kas negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātību. Viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kas liek sievietēm aiziet no darba tirgus, ir ar darba un privātās dzīves pienākumu līdzsvarošanu saistītās grūtības. Parasti sievietes pēc bērnu piedzimšanas mazāk stundu pavadā algotā darbā, bet vairāk – neapmaksātu aprūpes pienākumu veikšanā. Pierādīts, ka sieviešu nodarbinātību nelabvēlīgi ietekmē arī slims vai aprūpējams piederīgais, kas liek dažām sievietēm pavisam aiziet no darba tirgus.
- (11) 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 atvaļinājumus izmanto tikai nedaudzi tēvi. Dzimumu stereotipus un atšķirības pa dzimumiem darba un aprūpes griezumā pastiprina arī starp sievietēm un vīriešiem nesabalansēta darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitika. Vienlīdzīgas attieksmes rīcībpolitiku nolūkam vajadzētu būt risināt stereotipu problēmu saistībā ar vīriešu un sieviešu amatiem un lomām, un sociālie partneri tiek mudināti pildīt savu svarīgo uzdevumu – informēt gan darba ņēmējus, gan darba devējus un veidot izpratni par diskriminācijas izskaušanu. Turklāt ir pierādīts – tas, ka tēvi izmanto tādas darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumus kā, piemēram, atvaļinājums vai elastīgs darba režīms, ir radījis pozitīvu ietekmi, samazinot sievietēm neapmaksātā ģimenei veltītā darba relatīvo daudzumu un atbrīvojot vairāk laika apmaksātam darbam.
- (12) Īstenojot šo direktīvu, dalībvalstīm būtu jāņem vērā tas, ka starp vīriešiem un sievietēm vienlīdzīgs ar ģimeni saistītu atvaļinājumu apjoms ir atkarīgs arī no citiem piemērotiem pasākumiem, piemēram, no pieejamiem un cenas ziņā pieņemamiem bērnu aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem, kuri ir izšķiroši, lai vecāki un citas personas, kurām ir aprūpes pienākumi, varētu nonākt, palikt vai atgriezties darba tirgū. Arī ekonomiski demotivējošu faktoru novēršana var iedrošināt otrs pelnītājus, no kuriem lielākā daļa ir sievietes, pilnībā piedalīties darba tirgū.
- (13) Komisijai un dalībvalstīm būtu jāturpina savstarpēji sadarboties, lai novērtētu šīs direktīvas ietekmi un iegūtu pēc dzimuma sadalītus un salīdzināmus statistikas datus.
- (14) Saskaņā ar LESD 154. pantu Komisija ir veikusi divposmu apspriešanos ar vadību un darbiniekiem par problēmām, kas saistītas ar darba un privātās dzīves līdzsvaru. Sociālie partneri nepadā vienošanos sākt sarunas par minētajiem jautājumiem, arī attiecībā uz vecāku atvaļinājumu. Tomēr minētajā jomā svarīgi ir rīkoties, spēkā esošo tiesisko regulējumu modernizējot un pielāgojot, un šajā darbā ņemot vērā rezultātus, ko devušas minētās apspriešanās, kā arī ieinteresēto personu un pilsoņu viedokļu noskaidrošanai veiktā sabiedriskā apspriešana.

⁽⁴⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) 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.).

⁽⁵⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES (2010. gada 7. jūlijs) 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.).

⁽⁶⁾ Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) 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.).

⁽⁷⁾ Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV L 14, 20.1.1998., 9. lpp.).

⁽⁸⁾ Padomes Direktīva 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), 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.).

- (15) Direktīva 2010/18/ES vecāku atvaļinājumu reglamentē, padarot saistošu starp sociālajiem partneriem noslēgtu pamat nolīgumu. Šī direktīva balstās uz Direktīvā 2010/18/ES iedibinātajiem noteikumiem un tos papildina, pastiprinot līdzšinējās tiesības un ieviešot jaunas. Direktīva 2010/18/ES būtu jāatceļ un jāaizstāj ar šo direktīvu.
- (16) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, kas saistītas ar paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu un ar elastīgiem darba režīmiem, kas paredzēti darba ņēmējiem, kuri ir vecāki, vai aprūpētājiem. Atvieglojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu šādiem vecākiem un aprūpētājiem, šai direktīvai būtu jāpalīdz sasniegt uz Līgumu balstītos mērķus – vīriešu un sieviešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darba tirgū, vienlīdzīgu attieksmi darbā un augstu nodarbinātības līmeni Savienībā.
- (17) Šī direktīva attiecas uz visiem darba ņēmējiem, kam ir darba līgumi vai citas darba tiesiskās attiecības, tostarp līgumi, kas attiecas uz nepilna laika darba ņēmēju, darba ņēmēju ar līgumu uz noteiktu laiku vai darba līgumu ar pagaidu darba aģentūru noslēgušu vai arī darba attiecībās ar šādu aģentūru esošu darba ņēmēju nodarbinātību vai darba tiesiskajām attiecībām, kā iepriekš bija paredzēts Direktīvā 2010/18/ES. Ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas ("Tiesa") judikatūru attiecībā uz kritērijiem darba ņēmēja statusa noteikšanai, darba līgumu un darba tiesisko attiecību definēšana ir dalībvalstu ziņā.
- (18) Dalībvalstis ir kompetentas definēt ģimenes stāvokli un civiltāvokli, kā arī noteikt, kuras personas ir uzskatāmas par vienu no vecākiem, māti un tēvu.
- (19) Lai būtu pamudinājums aprūpes pienākumus vienlīdzīgāk dalīt starp sievietēm un vīriešiem un lai radītu apstākļus, kuros jau agrī veidojas saikne starp tēvu un bērniem, būtu jāievieš tiesības tēvam vai – ja un ciktāl to atzīst valsts tiesību akti – līdzvērtīgam otram vecākam uz paternitātes atvaļinājumu. Šāds paternitātes atvaļinājums būtu jāņem ap bērna dzimšanas laiku un būtu skaidri jāsaista ar bērna piedzimšanu un aprūpes sniegšanu. Dalībvalstis var arī piešķirt paternitātes atvaļinājumu, ja bērns piedzimis nedzīvs. Dalībvalstu ziņā ir noteikt, vai atļaut daļu no paternitātes atvaļinājuma ņemt pirms bērna piedzimšanas vai pieprasīt to pilnībā izņemt pēc tam, termiņu, kurā būtu jāņem paternitātes atvaļinājums, un vai un ar kādiem nosacījumiem ļaut paternitātes atvaļinājumu ņemt uz nepilnu laiku, mijot atvaļinājuma un darba laiku, piemēram, uz vairākām secīgām dienām, starp kurām ir darba periods, vai citos elastīgos veidos. Dalībvalstis var precizēt, vai paternitātes atvaļinājumu izsaka darba dienās, nedēļās vai citās laika vienībās, ņemot vērā to, ka 10 darba dienas atbilst divām kalendārājām nedēļām. Lai ņemtu vērā atšķirības starp dalībvalstīm, tiesības uz paternitātes atvaļinājumu būtu jāpiešķir neatkarīgi no valsts tiesību aktos definētā ģimenes stāvokļa vai civiltāvokļa.
- (20) Tā kā vairākums tēvu tiesības uz vecāku atvaļinājumu neizmanto vai arī lielu daļu savu atvaļinājuma tiesību nodod mātēm, tad, lai mudinātu vecāku atvaļinājumu ņemt arī tēviem, šai direktīvai, saglabājot katra vecāka tiesības uz Direktīvā 2010/18/ES patlaban noteiktajiem vismaz četriem mēnešiem vecāku atvaļinājuma, minimālais vecāku atvaļinājuma laiks, ko viens vecāks nevar nodot otram, būtu jāpagarina no viena uz diviem mēnešiem. Lai mudinātu tēvus izmantot savas tiesības uz šādu atvaļinājumu, tiek nodrošināts, ka vismaz divus mēnešus vecāku atvaļinājuma var izmantot tikai katrs pats no vecākiem un ka to nevar nodot otram vecākam. Tas arī veicina un atvieglo māšu reintegrāciju darba tirgū pēc maternitātes un vecāku atvaļinājuma.
- (21) Ar šo direktīvu darba ņēmējiem, kuri ir vecāki, tiek garantēts četrus mēnešus ilgs minimālais vecāku atvaļinājuma laiks. Dalībvalstis tiek mudinātas piešķirt visiem darba ņēmējiem, kuri pilda vecāku pienākumus, tiesības uz vecāku atvaļinājumu saskaņā ar valsts tiesību sistēmu.
- (22) Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai konkretizēt paziņošanas termiņu, kurā, piesakoties uz vecāku atvaļinājumu, darba ņēmējam jāinformē darba devējs, un vajadzētu būt iespējai izlemt, vai tiesības uz vecāku atvaļinājumu ir atkarīgas no noteikta darba stāža. Tā kā līgumiskās vienošanās kļūst arvien daudzveidīgākas, darba stāžs būtu jārēķina, summējot visus secīgos darba līgumus uz noteiktu laiku ar to pašu darba devēju. Lai līdzsvarotu darba ņēmēju un darba devēju vajadzības, dalībvalstīm būtu vajadzīga arī iespēja lemt, vai atļaut darba devējiem noteiktos apstākļos vecāku atvaļinājuma piešķiršanu atlikt, ievērojot prasību, ka darba devējiem šāda atlikšana būtu rakstiski jāpamato.

- (23) Tā kā noteikumu elastīgums palielina varbūtību, ka tiesības uz atvaļinājumu izmantos katrs no vecākiem, jo īpaši tēvs, darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai lūgt vecāku atvaļinājumu piešķirt pilna vai nepilna laika veidā, mijot atvaļinājuma un darba laiku, piemēram, vairākas secīgas atvaļinājuma nedēļas, starp kurām ir darba periods, vai citos elastīgos veidos. Darba devējam vajadzētu būt iespējai pieņemt vai noraidīt šādu lūgumu piešķirt vecāku atvaļinājumu nevis uz pilnu laiku, bet citā veidā. Dalībvalstīm būtu jānovērtē, vai vecāku atvaļinājuma nosacījumi un sīki izstrādāta kārtība nebūtu jāpielāgo to vecāku konkrētajām vajadzībām, kuri ir īpaši nelabvēlīgā situācijā.
- (24) Laikposms, kurā darba ņēmējiem vajadzētu būt tiesībām uz vecāku atvaļinājumu, būtu jāsaista ar bērna vecumu. Attiecīgais bērna vecums būtu jānosaka tā, lai abiem vecākiem būtu iespēja faktiski izmantot visas saskaņā ar šo direktīvu piešķirtās tiesības uz vecāku atvaļinājumu.
- (25) Lai veicinātu atgriešanos darbā pēc vecāku atvaļinājuma, darba ņēmēji un darba devēji tiek mudināti atvaļinājuma laikā saglabāt brīvprātīgu saziņu un var vienoties par piemērotiem pasākumiem reintegrācijas darba vietā atvieglošanai. Par šādu saziņu un vienošanos ir jālemj attiecīgajām pusēm, ņemot vērā valsts tiesību aktus, koplīgumus vai praksi. Darba ņēmēji būtu jāinformē par paaugstināšanas amatā iespējām un iekšējām vakancēm, un viņiem vajadzētu būt iespējai izmantot šādas iespējas un pieteikties uz šādām vakancēm.
- (26) Pētījumi liecina, ka dalībvalstīs, kuras nodrošina ievērojamu daļu no vecāku atvaļinājuma tēviem un kuras minētajā atvaļinājumā maksā darba ņēmējam atvaļinājuma naudu vai pabalstu, kas ir salīdzinoši liels attiecībā pret algu, tēvi vairāk izmanto atvaļinājuma iespējas un ir vērojama pozitīva nodarbinātības tendence mātēm. Tādēļ ir lietderīgi ļaut šādām sistēmām turpināt pastāvēt ar noteikumu, ka tās atbilst noteiktiem minimālajiem kritērijiem, nevis tikai nodrošina atvaļinājuma naudu vai pabalstu par paternitātes atvaļinājumu, kā paredzēts šajā direktīvā.
- (27) Lai vīriešiem un sievietēm dotu iespēju uzņemties aprūpes pienākumus ar lielākām iespējām palikt darba tirgū, katram darba ņēmējam vajadzētu būt tiesībām uz aprūpētāja atvaļinājumu piecas darba dienas gadā. Dalībvalstis var noteikt, ka šādu atvaļinājumu var izmantot laikposmos pa vienai vai vairākām darba dienām katrā reizē. Lai ņemtu vērā atšķirīgās valstu sistēmas, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai paredzēt aprūpētāja atvaļinājumu nevis vienā gadā, bet izmantojot citu atskaites periodu, balstoties uz informāciju par aprūpējamo vai atbalstāmo personu, vai izskatot katru gadījumu individuāli. Tiek prognozēts pastāvīgs aprūpes vajadzību pieaugums, jo sabiedrība novoco un līdz ar to arī attiecīgi palielinās ar vecumu saistīto veselības problēmu izplatība. Dalībvalstīm, izstrādājot aprūpes rīcībpolitiku, tostarp attiecībā uz aprūpētāja atvaļinājumu, būtu jāņem vērā aprūpes vajadzību pieaugums. Dalībvalstis tiek mudinātas nodrošināt tiesības uz aprūpētāja atvaļinājumu arī tiem, kas aprūpē tālākā radniecībā esošus piederīgos, piemēram, vecvecākus un brāļus vai māsas. Dalībvalstis var pieprasīt iepriekšēju medicīnisko izziņu par nepieciešamību pēc nozīmīgas aprūpes vai atbalsta nopietna medicīniska iemesla dēļ.
- (28) Papildus tiesībām uz aprūpētāja atvaļinājumu, kas paredzētas šajā direktīvā, visiem darba ņēmējiem būtu jāsauglabā tiesības uz laiku pārtraukt darbu un nezaudēt tiesības atgriezties, kuras ir iegūtas agrāk vai ir iegūšanas procesā, pamatojoties uz nepārvaramu varu steidzamu un negaidītu ģimenes apstākļu dēļ, kā noteikts Direktīvā 2010/18/ES, atbilstīgi dalībvalstu paredzētajiem nosacījumiem.
- (29) Lai darba ņēmējiem, kuri ir vecāki, un jo īpaši vīriešiem būtu lielāks stimuls izmantot šajā direktīvā paredzētos atvaļinājumus, būtu jānodrošina darba ņēmējiem tiesības atvaļinājuma laikā saņemt pietiekamu pabalstu.
- (30) Tāpēc dalībvalstīm minimālajam paternitātes atvaļinājuma ilgumam būtu jānosaka tāds atvaļinājuma naudas vai pabalsta apmērs, kas ir vismaz līdzvērtīgs valsts slimības pabalsta līmenim. Tā kā tiesības uz paternitātes un maternitātes atvaļinājumu piešķir, cenšoties sasniegt līdzīgus mērķus, proti, radīt saikni starp vecākiem un bērniem, dalībvalstis tiek mudinātas paredzēt paternitātes atvaļinājuma naudu vai pabalstu, kas ir vienāds ar maternitātes atvaļinājuma naudu vai pabalstu valsts līmenī.
- (31) Dalībvalstīm būtu jānosaka pietiekama pieteikama līmeņa atvaļinājuma nauda vai pabalsts attiecībā uz vecāku atvaļinājuma minimālo nenododamo laikposmu, ko garantē saskaņā ar šo direktīvu. Nosakot atvaļinājuma naudas vai pabalsta līmeni attiecībā uz vecāku atvaļinājuma minimālo nenododamo laikposmu, dalībvalstīm būtu jāņem vērā tas, ka vecāku atvaļinājuma izmantošanas dēļ ģimenei nereti samazinās ienākumi un ka ģimenes pirmais pelnītājs savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu var izmantot tikai tad, ja tas ir pietiekami apmaksāts, lai varētu atļauties pienācīgu dzīves līmeni.

- (32) Lai gan dalībvalstis var brīvi izlemt, vai par aprūpētāja atvaļinājumu maksāt atvaļinājuma naudu vai pabalstu, tās tiek mudinātas ieviest šādu atvaļinājuma naudu vai pabalstu, lai panāktu, ka aprūpētāji, īpaši vīrieši, faktiski izmanto savas tiesības.
- (33) Šī direktīva neskar sociālā nodrošinājuma sistēmu koordināciju saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulām (EK) Nr. 883/2004 ⁽⁹⁾ un (ES) Nr. 1231/2010 ⁽¹⁰⁾ un Padomes Regulu (EK) Nr. 859/2003 ⁽¹¹⁾. Ar minētajām regulām tiek noteikta dalībvalsts, kas kompetenta darba ņēmēja sociālā nodrošinājuma jomā.
- (34) Lai rosinātu darba ņēmējus, kuri ir vecāki, un aprūpētājus palikt darbaspēka kategorijā, šādiem darba ņēmējiem būtu jādod iespēja darba laiku pielāgot atbilstoši savām vajadzībām un vēlmēm. Tādēļ un lai apmierinātu darba ņēmēju vajadzības, viņiem ir tiesības lūgt elastīgu darba režīmu nolūkā pielāgot savu darba modeli, tostarp, ja iespējams, aprūpes sniegšanas nolūkā izmantot arī tāldarba režīmu, elastīgu darba laika grafiku vai saīsinātu darba laiku.
- (35) Lai būtu ņemtas vērā gan darba ņēmēju, gan darba devēju vajadzības, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ierobežot elastīgu darba režīmu ilgumu, arī saīsināta darba laika vai tāldarba režīma ilgumu. Lai gan ir pierādīts, ka nepilns darba laiks mēdz būt lietderīgs, lai sievietēm dotu iespēju palikt darba tirgū pēc bērna piedzimšanas vai aprūpējama vai atbalstāmu piederīgo aprūpes laikā, ilgstošs saīsināts darba laiks var novest pie zemākām sociālā nodrošinājuma iemaksām un līdz ar to pie tā, ka nopelnītā pensija ir mazāka vai vispār nepienākas.
- (36) Izskatot lūgumus pēc elastīga darba režīma, darba devējiem vajadzētu būt iespējai ņemt vērā *inter alia* prasītā elastīgā darba režīma ilgumu, kā arī savus resursus un darbības spējas nodrošināt šādu režīmu. Darba devējam vajadzētu būt iespējai izlemt, vai pieņemt vai noraidīt darba ņēmēja lūgumu strādāt elastīgu darba režīmu. Konkrētie apstākļi, ar kuriem tiek pamatota vajadzība pēc elastīga darba režīma, var mainīties. Tāpēc vajadzētu, lai darba ņēmējiem ir ne vien tiesības attiecīgā savstarpēji norunātā laika beigās atgriezties pie darba agrākā modeļa, bet arī iespēja šādu atgriešanos lūgt agrāk, ja tas vajadzīgs apstākļu maiņas dēļ.
- (37) Neatkarīgi no prasības novērtēt, vai nosacījumi un sīki izstrādāta kārtība par tiesībām izmantot vecāku atvaļinājumu būtu jāpielāgo to vecāku īpašajām vajadzībām, kuri ir sevišķi nelabvēlīgos apstākļos, dalībvalstis tiek mudinātas novērtēt, vai nosacījumi un sīki izstrādāta kārtība par tiesībām izmantot paternitātes atvaļinājumu, aprūpētāja atvaļinājumu un elastīgu darba režīmu būtu jāpielāgo īpašām vajadzībām, piemēram, vientuļajiem vecākiem, adoptētājiem, vecākiem ar invaliditāti, vecākiem, kuriem ir bērni ar invaliditāti vai kas ilgstoši slimo, vai vecākiem, kuriem ir īpaši apstākļi, kas, piemēram, saistīti ar vairāku bērnu dzemdībām un priekšlaicīgām dzemdībām.
- (38) Kārtība, kādā var izmantot atvaļinājumu, ir paredzēta kā atbalsts darba ņēmējiem, kuri ir vecāki, un aprūpētājiem konkrētā laikposmā, un tās mērķis ir saglabāt un veicināt darba ņēmēju nepārtrauktu piesaisti darba tirgum. Tādēļ ir lietderīgi paredzēt skaidru noteikumu par to darba ņēmēju darba tiesību aizsardzību, kuri izmanto šajā direktīvā paredzētos atvaļinājuma veidus. Jo īpaši šī direktīva aizsargā darba ņēmēju tiesības atgriezties tajā pašā vai līdzvērtīgā amatā pēc šāda atvaļinājuma, kā arī tiesības neciest ne no kādas darba līguma noteikumu vai darba attiecību pasliktināšanās šāda atvaļinājuma rezultātā. Darba ņēmējiem vajadzētu saglabāt attiecīgas tiesības, kuras jau ir iegūtas vai ir iegūšanas procesā, līdz šāda atvaļinājuma beigām.

⁽⁹⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp.).

⁽¹⁰⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 1231/2010 (2010. gada 24. novembris), ar ko Regulu (EK) Nr. 883/2004 un Regulu (EK) Nr. 987/2009 attiecina arī uz tiem trešo valstu valstspiederīgajiem, uz kuriem minētās regulas neattiecas tikai viņu valstspiederības dēļ (OV L 344, 29.12.2010., 1. lpp.).

⁽¹¹⁾ Padomes Regula (EK) Nr. 859/2003 (2003. gada 14. maijs), ar ko Regulas (EEK) Nr. 1408/71 un Regulas (EEK) Nr. 574/72 noteikumus attiecina arī uz tiem trešo valstu pilsoņiem, uz kuriem minētie noteikumi neattiecas tikai viņu valstspiederības dēļ (OV L 124, 20.5.2003., 1. lpp.).

- (39) Kā noteikts Direktīvā 2010/18/ES, dalībvalstīm jādefinē darba līguma vai darba tiesisko attiecību statuss vecāku atvaļinājuma laikā. Saskaņā ar Tiesas judikatūru darba ņēmēja un darba devēja darba tiesiskās attiecības atvaļinājuma laikā saglabājas un tātad šāda atvaļinājuma izmantotais attiecīgajā periodā Savienības tiesību aktu izpratnē joprojām ir darba ņēmējs. Tāpēc, definējot darba līguma vai darba tiesisko attiecību statusu šīs direktīvas aptvertā atvaļinājuma laikā, tostarp attiecībā uz sociālā nodrošinājuma tiesībām, dalībvalstīm būtu jānodrošina, lai darba tiesiskās attiecības saglabājas.
- (40) Darba ņēmējiem, kuri izmanto savas tiesības ņemt atvaļinājumu vai lūgt elastīgu darba režīmu, kā noteikts šajā direktīvā, vajadzētu būt aizsargātiem pret diskrimināciju vai mazāk labvēlīgu attieksmi minētā iemesla dēļ.
- (41) Darba ņēmējiem, kuri izmanto tiesības ņemt atvaļinājumu vai lūgt elastīgu darba režīmu, kā noteikts šajā direktīvā, vajadzētu būt aizsargātiem pret atlaišanu no darba un gatavošanos iespējamai atlaišanai tādēļ, ka viņi ir pieteikušies uz šādu atvaļinājumu, to izmantojuši vai izmantojuši savas tiesības šādu elastīgu darba režīmu lūgt, saskaņā ar Tiesas judikatūru, tostarp tās spriedumu lietā C-460/06 ⁽¹²⁾. Darba ņēmējiem, kas uzskata, ka ir atlaisti tāpēc, ka izmantojuši savas tiesības, vajadzētu būt iespējai prasīt, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi pamato. Ja darba ņēmējs ir pieteicies uz paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu vai aprūpētāja atvaļinājumu, kā minēts šajā direktīvā, vai to jau ir izmantojis, darba devējam būtu jāsniedz rakstisks atlaišanas pamatojums.
- (42) Ja darba ņēmējs tiesā vai citā kompetentā iestādē sniedz faktus, no kuriem iespējams prezumēt, ka no darba viņš ir atlaists tāpēc, ka pieteicies uz paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu vai aprūpētāja atvaļinājumu, kā minēts šajā direktīvā, vai to jau ir izmantojis, pienākumam pierādīt, ka atlaišana nav notikusi uz šāda pamata, vajadzētu būt darba devējam.
- (43) Dalībvalstīm būtu jāparedz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas tādiem gadījumiem, kuros pārkāpti valsts noteikumi, kas pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, vai arī šīs direktīvas pieņemšanas dienā jau spēkā esošie valsts noteikumi, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Šādas sankcijas var būt administratīvas un finansiālas, piemēram, naudas sodi vai kompensācijas maksāšanas pienākums, kā arī cita veida sankcijas.
- (44) Lai vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīgu iespēju 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. Ir iespējams, ka cietušos no savu tiesību izmantošanas attur iespējamā atriebība, 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.
- (45) Lai šajā direktīvā paredzēto tiesību aizsardzības līmenis būtu vēl augstāks, nacionālo līdztiesības atbalsta struktūru kompetencē vajadzētu būt jautājumiem, kas saistīti ar diskrimināciju un kas ietilpst šīs direktīvas darbības jomā, tostarp uzdevumam sniegt neatkarīgu palīdzību no diskriminācijas cietušajiem sūdzību iesniegšanas un izskatīšanas procedūrā.
- (46) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, ļaujot dalībvalstīm ieviest vai saglabāt darba ņēmējiem labvēlīgākus noteikumus. Ja viens no vecākiem var pārcelt uz otru vecāku vairāk nekā divus mēnešus no šajā direktīvā paredzētā četru mēnešu vecāku atvaļinājuma, tas nav noteikums, kas darba ņēmējam ir labvēlīgāks nekā šajā direktīvā paredzētie minimālie noteikumi. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, tiesībām, kas jau ir iegūtas šīs direktīvas spēkā stāšanās dienā, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā. Šīs direktīvas īstenošanai nevajadzētu nedz tikt izmantoti līdzšinējo Savienības noteikto tiesību mazināšanai, nedz radīt likumīgu pamatu darba ņēmējiem šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārējā līmeņa pazemināšanai.

⁽¹²⁾ Tiesas 2007. gada 11. oktobra spriedums *Nadine Paquay pret Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (47) Jo īpaši nekas šajā direktīvā nebūtu jāinterpretē tā, ka samazinātos Direktīvās 2010/18/ES, 92/85/EEK un 2006/54/EK, tostarp Direktīvas 2006/54/EK 19. pantā, noteiktās tiesības.
- (48) Mikrouzņēmumiem, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem (MVU), kā definēts Komisijas Ieteikuma 2003/361/EK ⁽¹³⁾ pielikumā, kuri veido lielāko daļu Savienības uzņēmumu, var būt ierobežoti finanšu un tehniskie resursi, kā arī cilvēkresursi. Īstenojot šo direktīvu, dalībvalstīm būtu jācenšas izvairīties noteikt administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus tādā veidā, kas kavētu MVU izveidi un attīstību vai radītu pārmērīgu slogu darba devējiem. Tāpēc, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darba ņēmējiem, dalībvalstis tiek aicinātas pamatīgi izvērtēt savu īstenošanas pasākumu ietekmi uz MVU, to, vai pasākumu ietekme uz MVU nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem, un vai izdevies izvairīties no jebkāda lieka administratīvā sloga. Dalībvalstis tiek mudinātas sniegt stimulus, norādījumus un konsultācijas MVU, lai palīdzētu tiem izpildīt šajā direktīvā paredzētos pienākumus.
- (49) Visi ar ģimeni saistītas darba pārtraukšanas veidi, jo īpaši maternitātes atvaļinājums, paternitātes atvaļinājums, vecāku atvaļinājums un aprūpētāja atvaļinājums, kas ir pieejami saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai koplīgumiem, būtu uzskatāmi par prasību izpildi attiecībā uz vienu vai vairākiem atvaļinājuma veidiem, kas ir paredzēti šajā direktīvā un Direktīvā 92/85/EEK, ar noteikumu, ka ir izpildītas minētajās direktīvās noteiktās minimālās prasības un ka vispārējais darba ņēmējiem nodrošinātais aizsardzības līmenis jomā, uz kuru tās attiecas, nav pazemināts. Īstenojot šo direktīvu, dalībvalstīm netiek prasīts pārsaukt vai citādi mainīt dažādos ar ģimeni saistītos atvaļinājuma veidus, kas ir paredzēti valsts tiesību aktos vai koplīgumos un kas ir uzskatāmi par šīs direktīvas prasību izpildi.
- (50) Dalībvalstis saskaņā ar valsts praksi tiek aicinātas stimulēt sociālo dialogu ar sociālajiem partneriem, lai veicinātu darba un privātās dzīves saskaņošanu, tostarp atbalstot darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumus darba vietā, izveidojot brīvprātīgas sertifikācijas sistēmas, nodrošinot profesionālo apmācību, uzlabojot informētību un īstenojot informēšanas kampaņas. Turklāt dalībvalstis tiek mudinātas iesaistīties dialogā ar attiecīgajām ieinteresētajām personām, piemēram, nevalstiskajām organizācijām, vietējām un reģionālajām iestādēm un pakalpojumu sniedzējiem, lai veicinātu darba un privātās dzīves līdzsvara politikas īstenošanu saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi.
- (51) Sociālie partneri būtu jāmudina veicināt brīvprātīgas sertifikācijas sistēmas, ar kuru palīdzību tiek vērtēts darba un privātās dzīves līdzsvars darba vietā.
- (52) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus, proti, nodrošināt, ka visā Savienības teritorijā īsteno principu, ka attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā vīrieši un sievietes ir vienlīdzīgi, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet šo mērķu rīcības mēroga un iedarbības dēļ tos var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar LES 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Priekšmets

Šī direktīva nosaka minimālās prasības, kas paredzētas tam, lai, darba ņēmējiem, kuri ir vecāki, vai aprūpētājiem atvieglojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, panāktu vīriešu un sieviešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi pret viņiem darbā.

Šajā nolūkā direktīvā ir paredzētas individuālas tiesības, kas attiecas uz:

- a) paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu;
- b) elastīgu darba režīmu, kas paredzēts darba ņēmējiem, kuri ir vecāki, vai aprūpētājiem.

⁽¹³⁾ Komisijas Ieteikums 2003/361/EK (2003. gada 6. maijs) par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju (OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.).

2. pants

Darbības joma

Šī direktīva tiek piemērota visiem darba ņēmējiem – vīriešiem un sievietēm –, kam ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru.

3. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- a) “paternitātes atvaļinājums” ir atvaļinājums bērna piedzimšanas gadījumā šā bērna aprūpes nolūkā, kas paredzēts tēvam vai – ja un ciktāl tas atzīts valsts tiesību aktos – līdzvērtīgam otram vecākam;
- b) “vecāku atvaļinājums” ir ar bērna piedzimšanu vai adopciju pamatots atvaļinājums vecākiem šā bērna aprūpes nolūkā;
- c) “aprūpētāja atvaļinājums” ir darba ņēmēja atvaļinājums, ko izmanto, lai personīgi aprūpētu vai atbalstītu piederīgo vai kādu personu, kura dzīvo vienā mājsaimniecībā ar darba ņēmēju un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ, kā noteikusi katra dalībvalsts, ir nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts;
- d) “aprūpētājs” ir darba ņēmējs, kas personīgi aprūpē vai atbalsta piederīgo vai kādu personu, kura dzīvo vienā mājsaimniecībā ar darba ņēmēju un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ, kā noteikusi katra dalībvalsts, ir nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts;
- e) “piederīgais” ir darba ņēmēja dēls, meita, māte, tēvs, laulātais vai civilpartnerattiecību otra puse, ja valsts tiesību aktos šādas partnerattiecības ir atzītas;
- f) “elastīgs darba režīms” ir iespēja darba ņēmējiem savu darba modeli koriģēt, tostarp izmantojot tāldarba režīmu, elastīgu darba grafiku vai saīsinātu darba laiku.

2. Šis direktīvas 4. un 6. pantā minētās darba dienas saprot kā darba dienas pilna laika darba modeli, kā noteikts attiecīgajā dalībvalstī.

Darba ņēmēja tiesības uz atvaļinājumu var aprēķināt proporcionāli darba ņēmēja darba laikam saskaņā ar darba modeli, kas noteikts darba ņēmēja darba līgumā vai darba tiesiskajās attiecībās.

4. pants

Paternitātes atvaļinājums

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tēvs vai – ja un ciktāl tas atzīts valsts tiesību aktos – līdzvērtīgs otrs vecāks ir tiesīgs uz 10 darba dienu paternitātes atvaļinājumu, kas jāizmanto saistībā ar darba ņēmēja bērna dzimšanu. Dalībvalstis var noteikt, vai paternitātes atvaļinājumu var daļēji izmantot arī pirms vai tikai pēc bērna piedzimšanas un vai šādu atvaļinājumu var izmantot elastīgā veidā.

2. Uz paternitātes atvaļinājuma tiesībām neattiecinā prasību par iepriekš nostrādāto laiku vai darba stāžu.

3. Tiesības uz paternitātes atvaļinājumu piešķir neatkarīgi no darba ņēmēja ģimenes stāvokļa vai civilstāvokļa, kā noteikts valsts tiesību aktos.

5. pants

Vecāku atvaļinājums

1. Dalībvalstis pieņem nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir individuālas tiesības uz četrus mēnešus ilgu vecāku atvaļinājumu, kurš jāizmanto, pirms bērns sasniedzis noteiktu vecumu, kas var būt līdz astoņu gadu vecumam un kas jānosaka katrai dalībvalstij vai koplīgumā. Minēto vecumu nosaka tā, lai katram no vecākiem tiktu nodrošināta iespēja faktiski un vienlīdzīgi izmantot savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka divi mēneši vecāku atvaļinājuma nav nododami.
3. Dalībvalstis nosaka saprātīgu paziņošanas termiņu, kurā darba ņēmējam, izmantojot tiesības uz vecāku atvaļinājumu, jāinformē darba devējs. Nosakot šo termiņu, dalībvalstis ņem vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības.

Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēja lūgumā piešķirt vecāku atvaļinājumu ir norādīts paredzētais atvaļinājuma laika sākums un beigas.
4. Dalībvalstis tiesībām uz vecāku atvaļinājumu var noteikt priekšnoteikumu par nostrādāto laiku vai darba stāžu, kas nepārsniedz vienu gadu. Gadījumos, kur ar to pašu darba devēju secīgi slēgti vairāki darba līgumi uz noteiktu laiku Padomes Direktīvas 1999/70/EK ⁽¹⁴⁾ izpratnē, kvalificēšanās laiku rēķina, minētos līgumus summējot.
5. Dalībvalstis var noteikt, kādos apstākļos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi ir atļauts vecāku atvaļinājuma piešķiršanu uz saprātīgu laiku atlikt, pamatojoties uz to, ka vecāku atvaļinājuma piešķiršana prasītajā laikā nopietni traucētu pienācīgu darba devēja darbību. Darba devēji rakstiski paskaidro šādas vecāku atvaļinājuma atlikšanas iemeslus.
6. Dalībvalstis veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji ir tiesīgi lūgt vecāku atvaļinājumu izmantot elastīgā veidā. Dalībvalstis var noteikt sīki izstrādātu kārtību tā piemērošanai. Darba devējs šādus lūgumus izskata un uz tiem atbild, ņemot vērā gan darba devēja, gan darba ņēmēja vajadzības. Atteikumu apmierināt šādu lūgumu darba devējs paskaidro rakstiski saprātīgā termiņā pēc lūguma iesniegšanas.
7. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka, izskatot lūgumus par pilna laika vecāku atvaļinājumu, pirms atlikšanas saskaņā ar 5. punktu darba devēji pēc iespējas piedāvā elastīgus vecāku atvaļinājuma izmantošanas veidus saskaņā ar 6. punktu.
8. Dalībvalstis izvērtē, vai nav vajadzīgi atvaļinājuma piešķiršanas nosacījumi un sīki izstrādāta kārtība, kā vecāku atvaļinājuma īstenošanu pielāgot vajadzībām, kādas ir adoptētājiem, vecākiem invalīdiem un vecākiem ar bērniem, kas ir invalīdi vai ilgstoši slimo.

6. pants

Aprūpētāja atvaļinājums

1. Dalībvalstis veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz aprūpētāja atvaļinājumu, kura ilgums ir piecas darba dienas gadā. Dalībvalstis var papildus precizēt aprūpētāja atvaļinājuma mērķi un ar to saistītos nosacījumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi. Minēto tiesību izmantošanai var piemērot prasību sniegt pienācīgu pamatojumu saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi.
2. Dalībvalstis var paredzēt aprūpētāja atvaļinājumu, izmantojot citu atskaites periodu, nevis gadu, vai balstoties uz informāciju par aprūpējamo vai atbalstāmo personu, vai izskatot katru gadījumu individuāli.

7. pants

Darba pārtraukums uz laiku, kas saistīts ar nepārvaramu varu

Dalībvalstis veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka sakarā ar slimības vai nelaimes gadījuma radītiem neatliekamiem ģimenes iemesliem, kuru dēļ darba ņēmēja tieša klātbūtne ir neaizstājama, katram darba ņēmējam ir tiesības uz laiku pārtraukt darbu, pamatojoties uz nepārvaramu varu. Dalībvalstis šīs katra darba ņēmēja tiesības uz laiku pārtraukt darbu, pamatojoties uz nepārvaramu varu, var ierobežot līdz noteiktam ilgumam gadā, noteiktam ilgumam katrā gadījumā vai abējādi.

⁽¹⁴⁾ Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatlīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.).

8. pants

Atvaļinājuma nauda vai pabalsts

1. Saskaņā ar valsts apstākļiem, tādiem kā tiesību akti, koplīgumi vai prakse, un ņemot vērā sociālajiem partneriem deleģētās pilnvaras, dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēji, kas izmanto 4. panta 1. punktā vai 5. panta 2. punktā paredzētās atvaļinājuma tiesības, saņem atvaļinājuma naudu vai pabalstu saskaņā ar šā panta 2. un 3. punktu.
2. Attiecībā uz paternitātes atvaļinājumu, kā minēts 4. panta 1. punktā, šāda atvaļinājuma nauda vai pabalsts garantē vismaz tādus ienākumus, kādus attiecīgais darba ņēmējs saņemtu, ja pārtrauktu savu darbību kā darba ņēmējs saistībā ar veselības stāvokli, ievērojot jebkādu valsts tiesību aktos noteikto maksimālo apjomu. Dalībvalstis var noteikt, ka tiesības uz atvaļinājuma naudu vai pabalstu ir atkarīgas no iepriekš nostrādātā laika, kas nepārsniedz sešus mēnešus tieši pirms bērna dzimšanas plānotās dienas.
3. Attiecībā uz vecāku atvaļinājumu, kā minēts 5. panta 2. punktā, šādu atvaļinājuma naudu vai pabalstu nosaka dalībvalsts vai sociālie partneri un to nosaka tādu, lai veicinātu to, ka vecāku atvaļinājumu izmanto abi vecāki.

9. pants

Elastīgs darba režīms

1. Dalībvalstis veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējiem, kuriem ir bērni līdz konkrētam vecumam, kurš ir vismaz astoņi gadi, un aprūpētājiem ir tiesības aprūpes nolūkā lūgt elastīgu darba režīmu. Uz šāda elastīga darba režīma ilgumu var attiecināt saprātīgus ierobežojumus.
2. Darba devējs lūgumu piešķirt 1. punktā minēto elastīgu darba režīmu izskata un uz to atbild saprātīgā laikā, ņemot vērā gan darba devēja, gan darba ņēmēja vajadzības. Atteikumu apmierināt šādu lūgumu vai atlikt šādu režīmu darba devējs paskaidro.
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 ir arī tiesības lūgt atgriešanos pie sākotnējā darba modeļa pirms norunātā laika beigām, ja tas ir pamatots ar apstākļu maiņu. Darba devējs lūgumu ātrāk atgriezties pie sākotnējā darba modeļa izskata un uz to atbild, ņemot vērā gan darba devēja, gan darba ņēmēja vajadzības.
4. Dalībvalstis var noteikt, ka tiesības lūgt elastīgu darba režīmu ir atkarīgas no iepriekš nostrādātā laika vai darba stāža ilguma, kas nepārsniedz sešus mēnešus. Gadījumos, kur ar to pašu darba devēju secīgi slēgti vairāki darba līgumi uz noteiktu laiku Direktīvas 1999/70/EK izpratnē, kvalificēšanās laiku rēķina, minētos līgumus summējot.

10. pants

Nodarbinātības tiesības

1. Tiesības, kuras darba ņēmējs ir ieguvis vai kuras ir iegūšanas procesā dienā, kurā sākas 4., 5. un 6. pantā paredzētais atvaļinājums vai 7. pantā paredzētais darba pārtraukums, saglabājas līdz šāda atvaļinājuma vai darba pārtraukuma beigām. Beidzoties šādam atvaļinājumam vai darba pārtraukumam, minētās tiesības, arī jebkādi no valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai prakses izrietoši grozījumi, ir spēkā.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka 4., 5. un 6. pantā paredzētā 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, ja viņi nebūtu ņēmuši minēto atvaļinājumu.
3. Dalībvalstis nosaka darba līguma vai darba tiesisko attiecību statusu 4., 5. un 6. pantā paredzētā atvaļinājuma vai 7. pantā paredzētā darba pārtraukuma laikā, arī attiecībā uz sociālā nodrošinājuma tiesībām, tostarp pensiju iemaksām, turklāt nodrošinot, ka minētajā laikā darba tiesiskās attiecības saglabājas.

*11. pants***Diskriminācija**

Dalībvalstis veic nepieciešamos pasākumus, lai aizliegtu mazāk labvēlīgi izturēties pret darba ņēmējiem, pamatojoties uz to, ka viņi pieteikušies uz 4., 5. un 6. pantā paredzēto atvaļinājumu vai 7. pantā paredzēto darba pārtraukumu vai to ņēmuši, vai arī izmantojuši 9. pantā paredzētās tiesības.

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

1. Dalībvalstis veic nepieciešamos pasākumus, lai aizliegtu atlaist vai jebkādi gatavoties atlaist darba ņēmējus, pamatojoties uz to, ka viņi pieteikušies uz 4., 5. un 6. pantā paredzēto atvaļinājumu vai to ņēmuši, vai arī izmantojuši tiesības lūgt 9. pantā minēto elastīgo darba režīmu.
2. Darba ņēmēji, kas uzskata, ka ir atlaisti tāpēc, ka pieteikušies uz 4., 5. un 6. pantā paredzēto atvaļinājumu vai to ņēmuši, vai arī izmantojuši tiesības lūgt 9. pantā minēto elastīgo darba režīmu, var pieprasīt darba devējam atlaišanu pienācīgi pamatot. Attiecībā uz tāda darba ņēmēja atlaišanu, kas pieteicies uz 4., 5. vai 6. pantā paredzēto atvaļinājumu vai to ņēmis, darba devējs rakstiski norāda atlaišanas iemeslus.
3. Dalībvalstis veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tad, kad darba ņēmēji, kas uzskata, ka ir atlaisti no darba tāpēc, ka ir pieteikušies uz 4., 5. un 6. pantā paredzēto atvaļinājumu vai to ņēmuši, un tiesā vai citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka atlaišana ir notikusi šādu iemeslu dēļ, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka atlaišanas iemesls ir cits.
4. Šā panta 3. punkts dalībvalstīm neliedz ieviest darba ņēmējiem labvēlīgākus noteikumus par pierādījumiem.
5. Dalībvalstīm nav pienākuma 3. punktu piemērot tādā procesā, kur lietas fakti jāizmeklē tiesai vai kompetentai struktūrai.
6. Šā panta 3. punkts neattiecas uz kriminālprocesu, ja vien dalībvalstis nav noteikušas citādi.

*13. pants***Sankcijas**

Dalībvalstis ievieš noteikumus par sankcijām, ko piemēro gadījumos, kuros pārkāpti valsts noteikumi, kas pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, vai arī jau spēkā esoši attiecīgi noteikumi, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā, un veic visus nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu minēto sankciju piemērošanu. Minētās sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas.

*14. pants***Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām**

Dalībvalstis ievieš nepieciešamos pasākumus, lai darba ņēmēji, tostarp darba ņēmēji, kuri ir darbinieku pārstāvji, būtu aizsargāti pret tādu darba devēja nelabvēlīgu attieksmi vai tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir uzņēmumā iesniegta sūdzība vai tiesvedība nolūkā panākt, ka tiek ievērotas šajā direktīvā noteiktās prasības.

*15. pants***Vienlīdzības atbalsta struktūras**

Neskarot kompetenci, kāda ir darba inspekcijām vai citām struktūrām, tostarp sociālajiem partneriem, kas panāk darba ņēmēju tiesību ievērošanu, dalībvalstis nodrošina, ka diskriminācijas jautājumi, kuri ietilpst šīs direktīvas darbības jomā, ir tās struktūras vai struktūru kompetencē, kas saskaņā ar Direktīvas 2006/54/EK 20. pantu izraudzītas, lai veicinātu, analizētu, pārraudzītu un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām bez diskriminēšanas uz dzimuma pamata.

*16. pants***Aizsardzības līmenis**

1. Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas darba ņēmējiem ir labvēlīgāki nekā šajā direktīvā paredzētie.
2. Šīs direktīvas īstenošana nesniedz pamatu tam, lai attaisnotu darba ņēmēju aizsardzības vispārējā līmeņa samazināšanu jomās, uz kurām attiecas šī direktīva. Šāda aizsardzības līmeņa samazināšanas aizliegums neskar dalībvalstu un sociālo partneru tiesības noteikt, ņemot vērā mainīgos apstākļus, normatīvus, reglamentējošus vai līgumiskus noteikumus papildus tiem, kas ir spēkā 2019. gada 1. augustā, ar noteikumu, ka tiek ievērotas šajā direktīvā noteiktās minimālās prasības.

*17. pants***Informācijas izplatīšana**

Dalībvalstis nodrošina, ka valsts noteikumi, ar kuriem transponē šo direktīvu, kopā ar attiecīgajiem jau spēkā esošajiem noteikumiem, kas saistīti ar šīs direktīvas 1. pantā norādīto priekšmetu, izmantojot visus attiecīgos līdzekļus, tiek darīti zināmi darba ņēmējiem un darba devējiem, tostarp MVU, visā dalībvalsts teritorijā.

*18. pants***Ziņojums un pārskatīšana**

1. Līdz 2027. gada 2. augustam dalībvalstis paziņo Komisijai visu informāciju par šīs direktīvas īstenošanu, kas Komisijai ir vajadzīga, lai sagatavotu ziņojumu. Minētā informācija ietver pieejamos apkopotos datus par to, kā dažādus šajā direktīvā paredzētos atvaļinājuma un elastīga darba režīma veidus izmanto vīrieši un sievietes, lai varētu pienācīgi uzraudzīt un novērtēt šīs direktīvas īstenošanu, jo īpaši attiecībā uz dzimumu līdztiesību.
2. Komisija 1. punktā minēto ziņojumu iesniedz Eiropas Parlamentam un Padomei. Attiecīgā gadījumā ziņojumam pievieno leģislatīvā akta priekšlikumu.

Ziņojumam arī pievieno:

- a) pētījumu par mijiedarbību starp dažādajiem šajā direktīvā paredzētajiem atvaļinājuma veidiem, kā arī citu veidu atvaļinājumiem ģimenes apstākļu dēļ, piemēram, adopcijas atvaļinājumu; un
- b) pētījumu par tiesībām uz atvaļinājumu ģimenes apstākļu dēļ, ko piešķir pašnodarbinātām personām.

*19. pants***Atcelšana**

1. Direktīvu 2010/18/ES atceļ no 2022. gada 2. augusta. Atsauces uz atcelto direktīvu uzskata par atsaucēm uz šo direktīvu, un tās lasa saskaņā ar atbilstības tabulu pielikumā.
2. Neatkarīgi no Direktīvas 2010/18/ES atcelšanas saskaņā ar šā panta 1. punktu jebkuru vecāku atvaļinājuma laiku vai atsevišķus kumulatīvus tā posmus, ko darba ņēmējs ņem vai arī nodod, ievērojot minēto direktīvu, pirms 2022. gada 2. augusta, var atskaitīt no minētā darba ņēmēja vecāku atvaļinājuma, uz kuru tam ir tiesības saskaņā ar šīs direktīvas 5. pantu.

*20. pants***Transponēšana**

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības līdz 2022. gada 2. augustam. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.
2. Neatkarīgi no šā panta 1. punkta attiecībā uz atvaļinājuma naudu vai pabalstu pēdējo divu vecāku atvaļinājuma nedēļu apmērā, kā noteikts 8. panta 3. punktā, dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības līdz 2024. gada 2. augustam. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.
3. Kad dalībvalstis pieņem 1. un 2. punktā minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsauce.
4. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to valsts tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.
5. Detalizētus noteikumus un kārtību šīs direktīvas piemērošanai nosaka saskaņā ar valstu tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi, ciktāl ir ievērotas minimālās šīs direktīvas prasības un mērķi.
6. Lai ievērotu šīs direktīvas 4., 5., 6. un 8. pantu un Direktīvu 92/85/EEK, dalībvalstis var ņemt vērā jebkādu ar ģimeni saistīta darba pārtraukuma laiku un atvaļinājuma naudu vai pabalstu par šādu darba pārtraukumu, jo īpaši maternitātes atvaļinājumu, paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu, kas ir pieejami valsts līmenī un pārsniedz minimālos standartus, kuri ir noteikti šajā direktīvā vai Direktīvā 92/85/EEK, ar noteikumu, ka tiek ievērotas šādu atvaļinājumu minimālās prasības un ka vispārējais darba ņēmējiem nodrošinātās aizsardzības līmenis jomās, uz kurām attiecas minētās direktīvas, netiek pazemināts.
7. Ja dalībvalstis nodrošina atvaļinājuma naudu vai pabalstu, kas ir vismaz 65 % no darba ņēmēja neto algas un kam var piemērot maksimālā apmēra ierobežojumu, uz vismaz sešus mēnešus ilgu vecāku atvaļinājumu katram vecākam, tās var nolemt saglabāt šādu sistēmu, nevis paredzēt 8. panta 2. punktā minēto atvaļinājuma naudu vai pabalstu.
8. Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem, ja sociālie partneri to kopīgi lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis sper visus nepieciešamos soļus, lai nodrošinātu, ka katrā laikā tiek garantēti saskaņā ar šo direktīvu sasniedzamie rezultāti.

*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, 2019. gada 20. jūnijā

Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētājs
A. TAJANI

Padomes vārdā –
priekšsēdētājs
G. CIAMBA

PIELIKUMS

ATBILSTĪBAS TABULA

Direktīva 2010/18/ES	Šī direktīva
1. klauzulas 1. punkts	1. pants
1. klauzulas 2. punkts	2. pants
1. klauzulas 3. punkts	2. pants
2. klauzulas 1. punkts	5. panta 1. punkts
2. klauzulas 2. punkts	5. panta 1. un 2. punkts
3. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkts	5. panta 6. punkts
3. klauzulas 1. punkta b) apakšpunkts	5. panta 4. punkts
3. klauzulas 1. punkta c) apakšpunkts	5. panta 5. punkts
3. klauzulas 1. punkta d) apakšpunkts	—
3. klauzulas 2. punkts	5. panta 3. punkts
3. klauzulas 3. punkts	5. panta 8. punkts
4. klauzulas 1. punkts	5. panta 8. punkts
5. klauzulas 1. punkts	10. panta 2. punkts
5. klauzulas 2. punkts	10. panta 1. punkts
5. klauzulas 3. punkts	10. panta 3. punkts
5. klauzulas 4. punkts	11. pants
5. klauzulas 5. punkta pirmā daļa	10. panta 3. punkts
5. klauzulas 5. punkta otrā daļa	8. panta 3. punkts
6. klauzulas 1. punkts	9. pants
6. klauzulas 2. punkts	25. apsvērumš
7. klauzulas 1. punkts	7. pants
7. klauzulas 2. punkts	7. pants
8. klauzulas 1. punkts	16. panta 1. punkts
8. klauzulas 2. punkts	16. panta 2. punkts
8. klauzulas 3. punkts	—
8. klauzulas 4. punkts	—
8. klauzulas 5. punkts	—
8. klauzulas 6. punkts	—
8. klauzulas 7. punkts	—