

IRÁNYELVEK

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2019/1158 IRÁNYELVE

(2019. június 20.)

a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

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

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽¹⁾,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére ⁽²⁾,

rendes jogalkotási eljárás keretében ⁽³⁾,

mivel:

- (1) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikke (1) bekezdésének i) pontja rendelkezik arról, hogy az Uniónak a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód terén támogatnia kell és ki kell egészítenie a tagállamok tevékenységeit.
- (2) A férfiak és nők közötti egyenlőség az Unió egyik alapelve. Az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 3. cikke (3) bekezdésének második albekezdése rendelkezik arról, hogy az Uniónak elő kell mozdítania a nők és férfiak közötti egyenlőséget. Hasonlóképpen, az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 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) A Charta 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 megerősítette a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló, 2006. évi ENSZ-egyezményt. Ez az egyezmény szerves részét képezi az Unió jogrendjének, és az uniós jogi aktusokat lehetőség szerint olyan módon kell értelmezni, amely összhangban van az egyezmennyel. Az egyezmény, és különösen annak 7. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy a részes feleknek minden szükséges intézkedést meg kell hozniuk annak érdekében, hogy a fogyatékossgal élő gyermekek számára más gyermekekkel egyenlő alapon biztosítsák valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes körű gyakorlását.
- (5) A tagállamok megerősítették a gyermekek jogairól szóló, 1989. évi ENSZ-egyezményt. Az egyezmény 18. cikkének (1) bekezdése rendelkezik arról, hogy a gyermek nevelése és fejlődésének biztosítása a szülők közös felelőssége, cselekedeteiket pedig a gyermek mindenek felett álló érdekének kell vezetnie.
- (6) A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez azáltal, hogy előmozdítják a nők munkaerőpiaci részvételét, a gondozási feladatok egyenlő megosztását a férfiak és a nők között, valamint a jövedelmek és díjazás tekintetében a nemek közötti különbségek felszámolását. Az ilyen szakpolitikáknak figyelembe kell venniük a demográfiai változásokat, így a népesség elöregedésének a hatásait.

⁽¹⁾ HL C 129., 2018.4.11., 44. o.

⁽²⁾ HL C 164., 2018.5.8., 62. o.

⁽³⁾ Az Európai Parlament 2019. április 4-i álláspontja (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé) és a Tanács 2019. június 13-i határozata.

- (7) A demográfiai változásokból eredő kihívások, valamint az egyes tagállamokban az állami kiadásokra ebből kifolyólag nehezedő nyomás miatt az informális gondozás iránti igény várhatóan növekedni fog.
- (8) Uniós szinten már több, a nemek közötti egyenlőség és a munkakörülmények területére vonatkozó irányelv is foglalkozik egyes, a munka és a magánélet közötti egyensúly szempontjából lényeges kérdésekkel, többek között a 2006/54/EK⁽⁴⁾ és a 2010/41/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽⁵⁾, valamint a 92/85/EGK⁽⁶⁾, a 97/81/EK⁽⁷⁾ és a 2010/18/EU tanácsi irányelv⁽⁸⁾.
- (9) A nemek közötti egyenlőség, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly elvét az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság által 2017. november 17-én kihirdetett szociális jogok európai pillérének 2. és 9. pontja is megerősíti.
- (10) A munka és a magánélet közötti egyensúly azonban továbbra is jelentős kihívást jelent sok szülő és gondozási feladatokat ellátó munkavállaló számára, különösen a hosszabb munkaidő és a változó munkaidő-beosztás miatt, 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 valószínűleg kisebb óraszámban végeznek keresőtevékenységet, és több időt töltenek fizetés nélküli gondozási feladataik teljesítésével. Az adatok szerint a beteg vagy gondozásra szoruló hozzátartozók hátrányosan befolyásolják a nők foglalkoztatását, és vannak nők, akik emiatt teljesen kiesnek a munkaerőpiacról.
- (11) 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 a szabadságot. A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikák kialakításában jelentkező, a nők és a férfiak tekintetében megfigyelhető kiegyensúlyozatlanság tovább erősíti a nemi sztereotípiákat és a nemek közötti különbségeket a munka és a gondozás terén. Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szakpolitikák céljának kell lennie, hogy foglalkozzanak a sztereotípiák kérdésével a férfi és női szakmák és szerepek terén, a szociális partnerek pedig arra kapnak ösztönzést, hogy tegyenek eleget azon alapvető szerepüknek, hogy tájékoztassák a munkavállalókat és a munkaadókat, és felhívják a figyelmüket a megkülönböztetés elleni küzdelemre. Igazolást nyert továbbá, 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.
- (12) Ezen irányelv végrehajtása során a tagállamoknak azt is figyelembe kell venniük, hogy a családi vonatkozású szabadságoknak a nők és férfiak közötti egyenlő felhasználása más megfelelő intézkedések függvénye is – mint például az elérhető és megfizethető gyermekgondozási, illetve tartós gondozási szolgáltatások –, amelyek elengedhetetlenek ahhoz, hogy a szülők és más gondozási feladatokat ellátó személyek beléphessenek a munkaerőpiacra, továbbra is a munkaerőpiacon maradhassanak, vagy visszatérhessenek oda. A munkavállalás gazdasági ellenőrzőinek megszüntetése szintén arra sarkallhatja a második keresőket – többségükben nőket –, hogy teljes mértékben részt vegyenek a munkaerőpiacon.
- (13) Ezen irányelv hatásának értékeléséhez a Bizottságnak és a tagállamoknak továbbra is együtt kell működniük, hogy összehasonlítható, nemek szerinti bontásban készülő statisztikákat dolgozzanak ki.
- (14) A Bizottság kétszakaszos konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésével kapcsolatos kihívásokról, az EUMSZ 154. cikkével összhangban. A szociális partnerek nem értékelték 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 lépések szülessenek ezen a téren, figyelembe véve az említett konzultációk, valamint az érdekelt felek és a polgárok véleményét kikérő nyilvános konzultáció eredményét.

⁽⁴⁾ 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.).

⁽⁵⁾ 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.).

⁽⁶⁾ 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.).

⁽⁷⁾ 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.).

⁽⁸⁾ 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.).

- (15) A 2010/18/EU irányelv a szociális partnerek között létrejött keretmegállapodás végrehajtásaként 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. Ezért a 2010/18/EU irányelvet hatályon kívül kell helyezni és helyébe ezt az irányelvet kell léptetni.
- (16) Ez az irányelv meghatározza az apasági szabadságra, szülői szabadságra és gondozói szabadságra, valamint a munkavállaló szülők vagy gondozók számára biztosított rugalmas munkafeltételekre vonatkozó minimális követelményeket. Azáltal, hogy elősegíti az ilyen szülők és a gondozók munkájának és családi életének összehangolását, ennek az irányelvnek hozzá kell járulnia 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.
- (17) Ezen irányelv minden munkaszerződéssel vagy más munkaviszonnyal rendelkező munkavállalóra alkalmazandó, ideértve a részmunkaidős munkavállalók, a határozott idejű szerződés alapján munkát vállalók, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalók foglalkoztatására vagy munkaviszonyára vonatkozó szerződéseket, a 2010/18/EU irányelv által korábban előírtak szerint. Figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: a Bíróság) a munkavállaló státusza megállapításának kritériumaira vonatkozó ítélkezési gyakorlatát, a munkaszerződések és a munkaviszony meghatározása a tagállamok feladata.
- (18) A tagállamok hatáskörébe tartozik a családi állapot és a családi jogállás, valamint annak meghatározása, hogy ki tekintendő szülőnek, anyának és apának.
- (19) A gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlőbb megosztásának ösztönzése érdekében, valamint azért, hogy korán kialakulhasson az apák és gyermekeik közötti kötődés, jogot kell biztosítani az apáknak vagy – ha és amilyen mértékben a nemzeti jog elismeri – a velük egyenjogú társszülőknek arra, hogy apasági szabadságot vegyenek igénybe. Ezt az apasági szabadságot a gyermek születésének időpontja körül kell igénybe venni, és a gondozás biztosításának céljával egyértelműen kapcsolódnia kell a gyermek születéséhez. A tagállamoknak lehetőségük van apasági szabadság biztosítására halvszületés esetében is. A tagállamoknak kell meghatározniuk, hogy az apasági szabadság egy részét igénybe lehet-e venni a gyermek születése előtt is vagy csak azután, valamint azt, hogy az apasági szabadságot milyen időkereten belül kell felhasználni, és azt is, hogy az apasági szabadságot lehetséges-e – és ha igen, milyen feltételek mellett – részmunkaidőben, időszakok – például több, egymást követő szabadságon töltött nap és munkában töltött időszakok – váltakozásával vagy egyéb rugalmas módon felhasználni. A tagállamoknak lehetőségük van meghatározni, hogy az apasági szabadságot munkanapokban, hetekben vagy más időegységekben adják-e meg, figyelembe véve, hogy tíz munkanap két naptári hétnek felel meg. A tagállamok közötti különbségek figyelembevételére érdekében az apasági szabadság jogát a nemzeti jog szerint meghatározott családi állapottól illetve családi jogállástól függetlenül kell biztosítani.
- (20) 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 az apákat a szülői szabadság igénybevételére amellet, hogy fenntartja mindegyik szülő jogát arra, hogy a 2010/18/EU irányelvben meghatározottaknak megfelelően legalább négy hónap szülői szabadságot vegyen igénybe – egy hónapról két hónapra hosszabbítja meg a szülői szabadság másik szülőre át nem ruházható minimális időtartamát. A legalább két hónapnyi, kizárólagosan mindegyik szülőt megillető, és a másik szülőre át nem ruházható szülői szabadság biztosításának célja, hogy ösztönözze az apákat arra, hogy éljenek az ilyen szabadsághoz való jogukkal. Ez az intézkedés támogatja továbbá az anyák szülési és szülői szabadság igénybevétele utáni visszailleszkedését a munkaerőpiacra.
- (21) Ezen irányelv legalább négy hónapos szülői szabadságot biztosít a munkavállaló szülők számára. A tagállamok arra kapnak ösztönzést, hogy a nemzeti jogrendszerrel összhangban minden olyan munkavállalónak biztosítsák a szülői szabadsághoz való jogot, aki szülői feladatokat lát el.
- (22) A tagállamoknak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy meghatározzák, hogy a munkavállalónak mennyi idővel előre kell tájékoztatnia a munkáltatót szülői szabadság igénylése esetén, és hogy eldöntsék, hogy a szülői szabadsághoz való jog köthető-e bizonyos szolgálati időhöz. Tekintettel a szerződéses megállapodások növekvő sokféleségére, az ugyanazzal a munkáltatóval kötött egymást követő, határozott idejű munkaszerződések összességét kell figyelembe venni az említett szolgálati idő kiszámításakor. A munkavállalók és a munkáltatók szükségleteinek egyensúlyba hozása érdekében a tagállamoknak lehetőséget kell adni arra, hogy eldöntsék, engedélyezik-e a munkáltatónak bizonyos körülmények között a szülői szabadság kiadásának elhalasztását, azzal a feltétellel, hogy az elhalasztást a munkáltatónak írásban meg kell indokolnia.

- (23) Mivel a rugalmasság megnöveli annak a valószínűségét, hogy mindegyik szülő – különösen az apák – él majd az ilyen szülői szabadsághoz való jogával, lehetőséget kell biztosítani a munkavállalók számára arra, hogy a szülői szabadságot teljes vagy részmunkaidőben, időszakok – például több, egymást követő hét szabadság és munkában töltött időszakok – váltakozásával vagy egyéb rugalmas módon vegyék ki. A munkáltatónak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy elfogadja vagy elutasítsa az ilyen, a teljes munkaidőtől eltérő formában kivett szülői szabadságra vonatkozó kéréseket. A tagállamoknak fel kell mérniük, hogy szükséges-e a különösen hátrányos helyzetben lévő szülők sajátos igényeihez igazítani a szülői szabadság feltételeit és részletszabályait.
- (24) Azt az időszakot, amelyen belül a munkavállalók szülői szabadságra jogosultak, a gyermek életkorához kell kötni. Ezt az életkort olyan módon kell meghatározni, hogy mindkét szülő valóban ki tudja használni az ezen irányelv alapján neki járó szülői szabadság teljes időtartamát.
- (25) A szülői szabadságot követően a munkába való visszatérés megkönnyítése érdekében ösztönözni kell, hogy a munkavállalók és a munkáltatók önkéntesen maradjanak kapcsolatban a szülői szabadság ideje alatt, és együtt határozhatják meg a munkahelyre való újbóli beilleszkedést segítő megfelelő intézkedéseket. Az ilyen kapcsolattartásról és intézkedésekről az érintett felek döntenek, figyelembe véve a nemzeti jogot, a kollektív szerződéseket vagy a gyakorlatot. A munkavállalóknak értesülniük kell az előléptetési eljárásokról és a belső álláshirdetésekről, és lehetőségük kell, hogy legyen az ilyen eljárásokban való részvétellel, valamint az ilyen álláshelyekre való jelentkezésre.
- (26) Tanulmányok igazolják, hogy azokban a tagállamokban, amelyek a szülői szabadság jelentős hányadát az apáknak biztosítják, és amelyek a munkavállalóknak ez alatt a szabadság alatt viszonylag magas díjazást vagy juttatást fizetnek, ott az apák nagyobb arányban veszik igénybe a szülői szabadságot, és az anyák foglalkoztatási rátája pozitív tendenciát mutat. Ezért helyénvaló lehetővé tenni az ilyen rendszerek további fenntartását, feltéve, hogy megfelelnek bizonyos minimumkövetelményeknek, ahelyett, hogy az apasági szabadság tekintetében az ezen irányelvben meghatározott díjazást vagy juttatást biztosítanák.
- (27) Annak érdekében, hogy a gondozási feladatokat ellátó férfiaknak és nőknek több lehetőségük legyen a munkaerőpiacon maradni, minden munkavállalónak biztosítani kell a jogosultságot évente legalább öt nap gondozói szabadságra. A tagállamok dönthetnek úgy, hogy ezt a szabadságot egy vagy több munkanapos időszakokban lehet kivenni. Az eltérő nemzeti rendszerek figyelembevétele érdekében a tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy a gondozói szabadságról az egy évtől eltérő időszak alapján, a gondozásra vagy támogatásra szoruló személyre tekintettel vagy eseti alapon rendelkezzenek. Az idősödő népesség és következetesen az életkorral összefüggő egészségkárosodások gyakoriságának egyidejű növekedése miatt a gondozási igények növekedése előrelátható. A gondozási igények növekedését a tagállamoknak figyelembe kell venniük gondozási szakpolitikájuk alakítása során, a gondozási szabadság tekintetében is. A tagállamok arra kapnak ösztönzést, hogy a gondozói szabadsághoz való jogot terjesszék ki további hozzátartozókra, például nagyszülőkre és testvérekre vonatkozóan is. A tagállamok megkövetelhetik a súlyos egészségügyi ok miatti jelentős mértékű gondozás vagy támogatás szükségességének előzetes orvosi igazolását.
- (28) Az ezen irányelvben meghatározott gondozói szabadsághoz való jogon felül minden munkavállaló számára lehetővé kell tenni, hogy megőrizze a 2010/18/EU irányelvben meghatározott jogát arra, hogy a munkaviszonyhoz kapcsolódó, megszerzett, vagy megszerzés alatt álló jogok elvesztése nélkül sürgős és váratlan családi okból adódó *vis maior* alapján távol maradjon a munkából, a tagállamok által megállapított feltételekkel összhangban.
- (29) A munkavállaló szülők, különösen a férfiak arra való ösztönzésének növelése érdekében, hogy vegyék igénybe az ebben az irányelvben meghatározott szabadságokat, biztosítani kell a munkavállalók számára a megfelelő juttatásokhoz való jogot a szabadságuk alatt.
- (30) A tagállamoknak ezért az apasági szabadság minimális időtartamára vonatkozóan a díjazás vagy juttatás szintjét úgy kell megállapítaniuk, hogy az legalább a betegségi ellátás nemzeti szintjével egyenértékű legyen. Mivel az apasági és szülési szabadsághoz való jog hasonló célokat szolgál, nevezetesen a szülő és a gyermek közötti kötődés létrejöttét, a tagállamok arra kapnak ösztönzést, hogy az apasági szabadság esetében a nemzeti szintű szülési szabadsággal egyenértékű díjazást vagy juttatást biztosítsanak.
- (31) A tagállamoknak megfelelő szintű díjazást vagy juttatást kell megállapítaniuk a szülői szabadság ezen irányelv alapján biztosított minimális, át nem ruházható időtartamára. A szülői szabadság minimális át nem ruházható időtartama alatt fizetendő díjazás vagy juttatás szintjének megállapításakor a tagállamoknak figyelembe kell venniük, hogy a szülői szabadság igénybevétele következtében a családok gyakran jövedelemtől esnek el, és hogy a családok első keresői csak akkor tudják érvényesíteni szülői szabadságra irányuló jogukat, ha a szabadság ideje alatt elegendően magas, megfelelő életszínvonalat biztosító jövedelemben részesülnek.

- (32) Bár a tagállamok szabadon dönthetnek arról, hogy biztosítanak-e díjazást vagy juttatást a gondozói szabadság idejére, arra kapnak ösztönzést, hogy vezessenek be ilyen díjazást vagy juttatást annak biztosítása érdekében, hogy a gondozók – különösen a férfiak – ténylegesen igénybe vegyék ezt a jogot.
- (33) Ezen irányelv nem érinti a szociális biztonsági rendszereknek a 883/2004/EK⁽⁹⁾ és az 1231/2010/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet⁽¹⁰⁾, valamint a 859/2003/EK tanácsi rendelet⁽¹¹⁾ szerinti koordinálását. Az adott munkavállaló szociális biztonsága tekintetében illetékes tagállamot az említett rendeletek alapján kell meghatározni.
- (34) Annak ösztönzése érdekében, hogy a munkavállaló szülők és gondozók a munkaerő-állományban maradjanak, lehetővé kell tenni számukra, hogy munkarendjüket személyes igényeikhez és preferenciáikhoz igazítsák. Ennek érdekében és az igényeikre összpontosítva a munkavállalók jogosultak arra, hogy rugalmas munkafeltételeket kérjenek annak érdekében, hogy gondozás nyújtása céljából átszervezzék munkarendjüket, többek között – ha lehetséges – távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján.
- (35) A munkavállalók és a munkáltatók szükségleteinek figyelembevétele érdekében lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy korlátozzák a rugalmas munkafeltételek biztosításának időtartamát, így a bármilyen mértékben csökkentett óraszámban történő munkavégzés, valamint a távmunka időtartamát is. Miközben a részmunkaidős foglalkoztatás hasznosnak bizonyult a tekintetben, hogy egyes nők számára lehetővé tette, hogy gyermekvállalás vagy a gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozók gondozása után is a munkaerőpiacon maradjanak, a hosszú ideig tartó csökkentett idejű munkavégzés alacsonyabb társadalombiztosítási járulékokat, így csökkentett vagy nem létező nyugdíjjogosultságot eredményezhet.
- (36) A rugalmas munkafeltételekre irányuló kérelmek elbírálásakor a munkáltatóknak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy egyebek mellett figyelembe vegyék a kérelmezett rugalmas munkafeltételek időtartamát, valamint a feltételek biztosításához meglévő forrásait és operatív kapacitásukat. A munkáltató számára lehetővé kell tenni a döntést, hogy a munkavállaló rugalmas munkafeltételekkel kapcsolatos kérelmét elfogadja vagy elutasítja. A rugalmas munkafeltételek szükségességét alátámasztó egyedi körülmények megváltozhatnak. A munkavállalóknak ezért nem csupán arra kell jogot biztosítani, hogy visszatérjenek az eredeti munkarendjükhöz egy kölcsönös megállapodás szerinti időszak végén, hanem lehetővé kell tenni számukra azt is, hogy ezt korábban kérelmezhesék, ha ez a mögöttes körülményekben bekövetkezett változás miatt szükségessé válik.
- (37) Amellett, hogy fel kell mérniük, hogy szükséges-e a különösen hátrányos helyzetben lévő szülők sajátos igényeihez igazítani a szülői szabadság feltételeit és részletszabályait, a tagállamok arra is ösztönzést kapnak, hogy felmérjék, szükséges-e hozzáigazítani az apasági szabadság, a gondozói szabadság és a rugalmas munkafeltételek igénybevételének feltételeit és részletszabályait az olyan szülők sajátos igényeihez, mint az egyedülálló szülők, az örökbefogadó szülők, a fogyatékossgal élő szülők, a fogyatékossgal élő vagy krónikus betegségben szenvedő gyermekek szülei, illetve a – például többes születés vagy koraszülés miatt – különleges helyzetben lévő szülők.
- (38) A szabadságra vonatkozó intézkedések célja a munkavállaló szülők és gondozók támogatása egy adott időszak során, valamint 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. Ez az irányelv a munkavállalók azon jogát védi különösen, hogy az ilyen szabadság igénybevétele után ugyanabba vagy hasonló állásba térhessenek vissza, és hogy az ilyen szabadság igénybevétele miatt ne kerüljenek hátrányos helyzetbe a munkaszerződésük vagy munkaviszonyuk feltételei tekintetében. Szükséges, hogy a munkavállalók az ilyen szabadság végéig őrizzék meg a már megszerzett vagy megszerzés alatt álló jogait.

⁽⁹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról (HL L 166., 2004.4.30., 1. o.).

⁽¹⁰⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 1231/2010/EU rendelete (2010. november 24.) a 883/2004/EK rendelet és a 987/2009/EK rendelet harmadik országok e rendeletek által csupán állampolgárságuk miatt nem érintett állampolgáira való kiterjesztéséről (HL L 344., 2010.12.29., 1. o.).

⁽¹¹⁾ A Tanács 859/2003/EK rendelete (2003. május 14.) az 1408/71/EGK és az 574/72/EGK rendelet rendelkezéseinek valamely harmadik ország e rendelkezések által pusztán állampolgárságuk okán nem érintett állampolgáira való kiterjesztéséről (HL L 124., 2003.5.20., 1. o.).

- (39) A 2010/18/EU irányelvben előírtak szerint a tagállamoknak meg kell határozniuk a munkaszerződés, illetve a munkaviszony státuszát a szülői szabadság idejére. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a munkavállaló és a munkáltató 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 státuszának – ideértve a szociális biztonsági ellátásokra való jogosultság kérdését is – az ezen irányelv hatálya alá tartozó szabadságtípusok időszaka tekintetében történő meghatározásakor a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkaviszony fennmaradjon.
- (40) Az ezen irányelvben meghatározott szabadság igénybevételéhez vagy rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jogokkal élő munkavállalókat védeni kell az emiatt elszenvedett megkülönböztetéstől vagy kedvezőtlenebb bánásmódtól.
- (41) Az ezen irányelvben meghatározott szabadság igénybevételéhez vagy rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jogokkal élő munkavállalóknak védelmet kell élvezniük az elbocsátás, illetve az esetleges elbocsátásra irányuló bármilyen előkészület ellen, ha arra ilyen szabadság igénylése vagy igénybevétele, illetve az ilyen rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jog gyakorlása miatt kerül sor, összhangban a Bíróság ítélkezési gyakorlatával, beleértve a Bíróságnak C-460/06. sz. ügyben hozott ítéletét ⁽¹²⁾ is. Azon munkavállalók számára, akik úgy vélik, hogy az említett jogok gyakorlása miatt bocsátották el őket, lehetővé kell tenni, hogy a munkáltatótól kérjék az elbocsátás megfelelően megalapozott indokolását. Amennyiben a munkavállaló az ezen irányelvben említett apasági szabadságot, szülői szabadságot vagy gondozói szabadságot igényelt vagy vett igénybe, a munkáltató köteles írásban közölni az elbocsátás indokait.
- (42) A munkáltatóra hárul a bizonyítás terhe annak tekintetében, hogy az elbocsátásra nem az ebben az irányelvben említett apasági szabadság, szülői szabadság vagy gondozói szabadság igénylése vagy igénybevétele miatt került sor, ha a munkavállaló bíróság vagy egyéb illetékes hatóság előtt olyan tényeket állít, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy az említett indokokból bocsátották el őt.
- (43) Az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértésének vagy az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozóan az irányelv hatálybalépésének napján már hatályban lévő rendelkezések megsértésének esetére a tagállamoknak hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat kell előírniuk. E szankciók magukban foglalhatnak közigazgatási és pénzügyi szankciókat is, így például bírságot vagy kártérítés fizetését, és más típusú szankciókat is.
- (44) Az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elveinek hatékony érvényesítése érdekében megfelelő bírósági védelmet kell biztosítani a munkavállalók számára az ebben az irányelvben előírt jogokhoz kapcsolódó panaszból vagy eljárásból eredő kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos következmények ellen. Az áldozatokat visszatérítheti jogok gyakorlásától a megtorlás veszélye, ezért meg kell védeni őket az ezen irányelvben meghatározott jogok gyakorlása miatti kedvezőtlen bánásmódtól. Ez a védelem különösen fontos a munkavállalók képviselői tekintetében feladataik ellátása során.
- (45) Az ezen irányelvben meghatározott jogok védelmének további javítása érdekében az egyenlőség előmozdításával foglalkozó nemzeti szerveknek hatáskörrel kell rendelkezniük az ezen irányelv hatálya alá tartozó megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdésekben, beleértve a független segítségnyújtás biztosítását a megkülönböztetés áldozatainak panaszuk érvényesítése során.
- (46) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, megadva ezzel a tagállamoknak azt a lehetőséget, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. Annak lehetővé tétele, hogy az egyik szülő az ezen irányelvben meghatározott négy hónapos szülői szabadságból több mint két hónapot átruházhasson a másik szülőre, nem minősül olyan rendelkezésnek, amely a munkavállaló számára kedvezőbb, mint az ezen irányelvben megállapított minimumszabályok. Az ezen irányelv hatálybalépésének napján már megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket állapít meg. Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem indokolhatja az uniós jog szerinti jogok korlátozását, és nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére.

⁽¹²⁾ A Bíróság 2007. október 11-i ítélete, *Nadine Paquay kontra Société d'architectes Hoet és Minne SPRL*, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (47) Így különösen ezen irányelv egyetlen rendelkezése sem értelmezhető a 2010/18/EU, a 92/85/EGK és a 2006/54/EK irányelvben – beleértve a 2006/54/EK irányelv 19. cikkét – meghatározott jogok korlátozásaként.
- (48) A 2003/361/EK bizottsági ajánlás⁽¹³⁾ mellékletében meghatározott mikro-, kis- és középvállalkozások (a továbbiakban: a kkv-k), amelyek az Unióban működő vállalkozások túlnyomó többségét képviselik, korlátozott pénzügyi, technikai és humán erőforrásokkal rendelkezhetnek. Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamoknak törekedniük kell arra, hogy ne írjanak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek ellenősztrőzőként hatnának a kkv-k alapítása és fejlődése tekintetében, vagy túlzott terhet rónának a munkáltatókra. A tagállamok ezért felkérést kapnak arra, hogy – biztosítandó az egyenlő bánásmódot minden munkavállaló részére – mélyrehatóan elemezzék végrehajtási intézkedéseik kkv-kra gyakorolt hatását annak érdekében, hogy a kkv-kra, különösen a mikrovállalkozásokra, ne háruljon aránytalan teher az intézkedések miatt, és hogy elkerüljék a szükségtelen adminisztratív terheket. A tagállamok ösztönzést kapnak arra, hogy ösztönzőkkel, iránymutatásokkal és tanácsadással segítsék a kkv-kat az ezen irányelvből fakadó kötelezettségeik teljesítésében.
- (49) A nemzeti jog vagy kollektív szerződések által biztosított bármely családi vonatkozású szabadságnak, különösen a szülési szabadságnak, az apasági szabadságnak, a szülői szabadságnak és a gondozói szabadságnak bele kell számítani az ezen irányelvben, valamint a 92/85/EGK irányelvben egy vagy több szabadságtípus tekintetében meghatározott követelmények teljesítésébe, feltéve hogy az említett irányelvekben megállapított minimumkövetelmények teljesülnek, és hogy a munkavállalóknak az említett irányelvek hatálya alá tartozó területeken nyújtott védelem általános szintje nem csökken. Ezen irányelv végrehajtása során a tagállamoknak nem kell átnevezniük vagy egyéb módon megváltoztatniuk a nemzeti jog vagy kollektív szerződések által előírt olyan különböző családi vonatkozású szabadságokat, amelyek az ezen irányelvnek való megfelelést szolgálják.
- (50) A tagállamok ösztönzést kapnak arra, hogy a nemzeti gyakorlattal összhangban mozdítsák elő a szociális partnerekkel folytatott szociális párbeszédet a munka és a magánélet összeegyeztetésének elősegítése érdekében, többek között a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó intézkedések munkahelyi előmozdítása, önkéntes tanúsítási rendszerek létrehozása, szakképzés biztosítása, valamint a tudatosság növelése és tájékoztató kampányok végrehajtása révén. Ezen túlmenően a tagállamok ösztönzést kapnak arra, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikák nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban történő előmozdítása érdekében folytassanak párbeszédet az érdekelt felekkel, például a nem kormányzati szervezetekkel, a helyi és regionális hatóságokkal és a szolgáltatókkal.
- (51) A szociális partnereket arra kell ösztönözni, hogy népszerűsítsék a munka és a magánélet közötti egyensúly munkahelyi megvalósulását értékelő önkéntes tanúsítási rendszereket.
- (52) Mivel ezen irányelv céljait – nevezetesen a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségére és az egyenlő munkahelyi bánásmódra vonatkozó elv érvényesítésének biztosítását az egész Unióban – a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban azok terjedelme és hatása miatt e célok jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat az EUSZ 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ez az irányelv nem lépi túl az e célok eléréséhez 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 egyenlő munkahelyi bánásmódjának biztosítása a munkavállaló szülők vagy gondozók munkája és családi élete összehangolásának megkönnyítése révén.

E cél érdekében ez az irányelv egyéni jogokat határoz meg az alábbiakhoz kapcsolódóan:

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

⁽¹³⁾ A Bizottság 2003/361/EK ajánlása (2003. május 6.) a mikro-, kis- és középvállalkozások meghatározásáról (HL L 124., 2003.5.20., 36. o.).

2. cikk

Hatály

Ez az irányelv minden olyan férfi és női munkavállalóra alkalmazandó, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonyal rendelkezik, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát.

3. cikk

Fogalommeghatározások

(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) „apasági szabadság”: az apák vagy – ha és amilyen mértékben a nemzeti jog elismeri – a velük egyenjogú társszülők számára a gyermek születése alkalmával gondozás nyújtása céljából biztosított munkahelyi szabadság;
- b) „szülői szabadság”: gyermek születése vagy örökbefogadása esetén a gyermek gondozása céljából a szülőknek biztosított munkahelyi szabadság;
- c) „gondozói szabadság”: az egyes tagállamok által meghatározott, a munkavállalóknak abból a célból biztosított munkahelyi szabadság, hogy súlyos egészségügyi okból jelentős mértékű gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójuknak vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújtsanak;
- d) „gondozó”: az egyes tagállamok által meghatározott munkavállaló, aki súlyos egészségügyi okból jelentős mértékű gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójának vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt;
- e) „hozzátartozó”: a munkavállaló fia, lánya, anyja, apja, házastársa vagy élettársa, amennyiben a nemzeti jog elismeri az ilyen élettársi viszonyt;
- f) „rugalmas munkafeltételek”: a munkavállalók számára lehetőség arra, hogy átszervezzék munkarendjüket, többek között távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján.

(2) A 4. és a 6. cikkben szereplő munkanapokra történő hivatkozást az adott tagállamban meghatározott teljes munkaidős munkarendre történő hivatkozásként kell értelmezni.

A munkavállaló szabadságra való jogosultsága kiszámítható a munkavállaló munkaidejével arányosan, a munkavállalónak a munkaszerződésében vagy munkaviszonyában meghatározott egyéni munkarendjével összhangban.

4. cikk

Apasági szabadság

(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az apák vagy – ha és amilyen mértékben a nemzeti jog elismeri – a velük egyenjogú társszülők jogosultak legyenek 10 munkanap apasági szabadságra, amelyet a munkavállaló gyermekének születése alkalmával kell igénybe venni. A tagállamok meghatározhatják, hogy az apasági szabadság egy részét igénybe lehet-e venni a gyermek születése előtt, vagy csak a gyermek születése után, valamint azt, hogy e szabadságot rugalmas módon is igénybe lehet-e venni.

(2) Az apasági szabadsághoz való jog nem tehető függővé a munkában töltött idő tartamától vagy a szolgálati idő hosszától.

(3) Az apasági szabadsághoz való jogot a munkavállaló nemzeti jog szerint meghatározott családi jogállásától, illetve családi állapotától függetlenül kell biztosítani.

5. cikk

Szülői szabadság

(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy valamennyi munkavállaló egyénileg jogosult legyen négy hónapos szülői szabadságra, amelyet az előtt kell igénybe venni, mielőtt a gyermek eléri az egyes tagállamok által vagy kollektív szerződésben meghatározandó, legfeljebb nyolc éves életkort. Ezt az életkort olyan módon kell meghatározni, amely biztosítja, hogy mindegyik szülő ténylegesen és egyenlően gyakorolhassa a szülői szabadsághoz való jogát.

- (2) A tagállamok biztosítják, hogy a szülői szabadságból két hónap ne legyen átruházható.
- (3) A tagállamok meghatározzák, hogy a munkavállalóknak milyen észszerű értesítési határidő betartásával kell tájékoztatniuk a munkáltatót a szülői szabadsághoz való jog gyakorlásakor. Ennek során a tagállamok a munkáltatók és a munkavállalók igényeit egyaránt figyelembe veszik.
- A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók szülői szabadság iránti kérelmében szerepeljen a szabadság időszakának tervezett kezdete és vége.
- (4) A tagállamok a szülői szabadságra való jogosultságot a munkában töltött idő tartamához vagy a szolgálati idő hosszához köthetik, amely nem haladhatja meg az egy évet. Az 1999/70/EK tanácsi irányelv⁽¹⁴⁾ szerinti, ugyanazzal a munkáltatóval kötött, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések esetén a szerződések összességét kell figyelembe venni a jogosultságot megalapozó időtartam kiszámításakor.
- (5) A tagállamok meghatározhatják azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén a munkáltató – a nemzeti jognak, a kollektív szerződéseknek vagy a gyakorlatnak megfelelő egyeztetést követően – észszerű időtartamra elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását azzal az indokkal, hogy a szülői szabadság kért időszakban való igénybevétele súlyosan megzavarná a munkáltató 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 rugalmas módon történő igénybevételeének kérésére. A tagállamok meghatározhatják az ennek alkalmazására vonatkozó részletes szabályokat. A munkáltatónak meg kell vizsgálnia az ilyen kérelmeket, és válaszolnia kell azokra, a munkáltató és a munkavállaló igényeit egyaránt figyelembe véve. A munkáltató a kérelem benyújtását követő észszerű időtartamon belül köteles írásban megindokolni a kérelem elutasítását.
- (7) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a teljes munkaidős szülői szabadságra irányuló kérelmek elbírálásakor a munkáltatók az (5) bekezdés szerinti esetleges halasztást megelőzően felkínálják a szülői szabadság (6) bekezdés szerinti rugalmas módjának lehetőségét.
- (8) A tagállamok megvizsgálják, hogy szükséges-e hozzáigazítani a szülői szabadság igénybevételeének feltételeit és alkalmazásának részletszabályait az örökbefogadó szülők, a fogyatékkal élő szülők és a fogyatékkal élő vagy krónikus betegségben szenvedő gyermekeket nevelő szülők igényeihez.

6. cikk

Gondozói szabadság

- (1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy minden munkavállaló jogosult legyen évente öt munkanap gondozói szabadságra. A tagállamok a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban további részleteket határozhatnak meg a gondozói szabadság hatálya és feltételei tekintetében. E jog gyakorlása a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban megfelelő indokoláshoz köthető.
- (2) A tagállamok a gondozói szabadságról rendelkezhetnek egy évtől eltérő referencia-időszak alapján, gondozásra vagy támogatásra szoruló személyenként vagy eseti alapon is.

7. cikk

Munkából történő távolmaradás vis maior következtében

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy minden munkavállaló jogosult legyen arra, hogy sürgős családi okból adódó vis maior alapján távol maradjon a munkából olyan betegség vagy baleset esetén, amely elengedhetetlenné teszi a munkavállaló azonnali jelenlétét. A tagállamok korlátozhatják az egyes munkavállalókat megillető, vis maior miatti munkából történő távolmaradás jogát bizonyos évenkénti vagy esetenkénti időtartamra, vagy mindkét tekintetben.

⁽¹⁴⁾ A Tanács 1999/70/EK 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.).

8. cikk

Díjazás vagy juttatás

(1) A tagállamok a nemzeti körülményekkel, például a nemzeti joggal, a kollektív szerződésekkel vagy a gyakorlattal összhangban, valamint a szociális partnerekre ruházott hatásköröket figyelembe véve biztosítják, hogy a 4. cikk (1) bekezdésében vagy az 5. cikk (2) bekezdésében meghatározott szabadsághoz való jogukat gyakorló munkavállalók díjazásban vagy juttatásban részesüljenek e cikk (2) és (3) bekezdésével összhangban.

(2) A 4. cikk (1) bekezdésében említett apasági szabadság tekintetében ez a díjazás vagy juttatás legalább olyan jövedelmet kell, hogy biztosítson, mint amelyet az érintett munkavállaló tevékenységének egészségi állapotához kapcsolódó okokból történő megszakítása esetén kapna, a nemzeti jogban meghatározott esetleges felső határra is figyelemmel. A tagállamok a díjazáshoz vagy juttatáshoz való jogot a gyermek születésének várható időpontját közvetlenül megelőző, hat hónapot meg nem haladó korábbi foglalkoztatásban töltött időszakokhoz köthetik.

(3) Az 5. cikk (2) bekezdésében említett szülői szabadság tekintetében a díjazást vagy juttatást a tagállam vagy a szociális partnerek határozzák meg, olyan módon, hogy elősegítsék a szülői szabadság mindkét szülő általi igénybevételét.

9. cikk

Rugalmas munkafeltételek

(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy egy meghatározott életkorig, amely legalább nyolc év, a gyermeket nevelő munkavállalók, valamint a gondozást végzők jogosultak legyenek arra, hogy rugalmas munkafeltételeket kérjenek gondozási feladataik elvégzése céljából. Az ilyen rugalmas munkafeltételek időtartama észszerű korlátozások alá eshet.

(2) A munkáltatóknak észszerű időn belül meg kell vizsgálniuk az (1) bekezdésben említett, rugalmas munkafeltételekre irányuló kérelmeket, és válaszolniuk kell azokra, a munkáltató és a munkavállaló igényeit egyaránt figyelembe véve. A munkáltatók kötelesek megindokolni a kérelem elutasítását vagy a rugalmas munkafeltételek igénybevételének elhalasztását.

(3) Amennyiben az (1) bekezdésben említett rugalmas munkafeltételek időtartama korlátozott, a munkavállaló jogosult visszatérni az eredeti munkarendhez a megállapodás szerinti időtartam végén. Amennyiben a körülményekben bekövetkezett változás alapján indokolt, a munkavállaló jogosult kérelmezni, hogy az eredeti munkarendhez a megállapodás szerinti időtartam lejárta előtt térhessen vissza. A munkáltatónak meg kell vizsgálnia az eredeti munkarendhez való korai visszatérésre irányuló kérelmeket, és válaszolnia kell azokra, a munkáltató és a munkavállaló igényeit egyaránt figyelembe véve.

(4) A tagállamok a rugalmas munkafeltételek kérelmezésére való jogosultságot a munkában töltött idő tartamához vagy a szolgálati idő hosszához köthetik, amely nem haladhatja meg a hat hónapot. Az 1999/70/EK irányelv szerinti, ugyanazzal a munkáltatóval kötött, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések esetén a szerződések összességét kell figyelembe venni a jogosultságot megalapozó időtartam kiszámításakor.

10. cikk

A foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogosultságok

(1) A 4., az 5. és a 6. cikkben meghatározott szabadság vagy a 7. cikkben meghatározott munkából történő távolmaradás megkezdésének napján a munkavállaló által megszerzett vagy akkor megszerzés alatt álló jogokat az ilyen szabadság vagy munkából történő távolmaradás végéig fenn kell tartani. Az ilyen szabadság vagy munkából történő távolmaradás végével ezek a jogok érvényesülnek, beleértve a nemzeti jogból, a kollektív szerződésekből vagy a gyakorlatból származó bármely változást is.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy a 4., az 5. és a 6. cikkben meghatározott szabadság végén a munkavállalók jogosultak legyenek visszatérni munkahelyükre vagy azzal egyenértékű álláshelyre számukra nem kevésbé kedvező feltételek mellett, és részesüljenek a munkakörülmények azon javulásából, amelyre jogosultak lettek volna, ha nem vettek volna szabadságot igénybe.

(3) A tagállamok meghatározzák a 4., az 5. és a 6. cikkben meghatározott szabadság vagy a 7. cikkben meghatározott munkából történő távolmaradás időszakára a munkaszerződés vagy munkaviszony státuszát, többek között a szociális biztonsági ellátásokra való jogosultság tekintetében, ideértve a nyugdíjjogosultságot is, miközben biztosítják, hogy a munkaviszony fennmaradjon az adott időszakban.

*11. cikk***Hátrányos megkülönböztetés**

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket a munkavállalókkal szembeni, azon alapuló kevésbé kedvező bánásmód megtiltása érdekében, hogy a munkavállaló a 4., az 5. és a 6. cikkben meghatározott szabadságot, vagy a 7. cikkben meghatározott munkából történő távolmaradást igényelt vagy vett igénybe, illetve gyakorolta a 9. cikkben meghatározott jogokat.

*12. cikk***Elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher**

(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket a 4., az 5. és a 6. cikkben meghatározott szabadság igénylése vagy igénybevétele, vagy a 9. cikkben említett rugalmas munkafeltételek kérelmezésére vonatkozó jog gyakorlása miatt történő elbocsátás és a munkavállalók elbocsátására irányuló bármiféle előkészület megtiltása érdekében.

(2) Amennyiben a munkavállalók úgy vélik, hogy a 4., az 5. és a 6. cikkben meghatározott szabadság igénylése vagy igénybevétele, vagy a 9. cikkben említett rugalmas munkafeltételek kérelmezésére vonatkozó jog gyakorlása miatt bocsátották el őket, kérhetik a munkáltatót, hogy közölje az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait. A 4., az 5. vagy a 6. cikkben meghatározott szabadságot igénylő vagy igénybe vevő munkavállaló elbocsátása tekintetében a munkáltató köteles írásban indokolni az elbocsátást.

(3) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy amennyiben azok a munkavállalók, akik úgy vélik, hogy a 4., az 5. és a 6. cikkben meghatározott szabadság igénylése vagy igénybevétele miatt bocsátották el őket, bíróság vagy egyéb illetékes hatóság előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy őket ilyen okból bocsátották el, a munkáltató legyen köteles bizonyítani, hogy az elbocsátásra egyéb okokból került sor.

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

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

(6) A (3) bekezdés nem alkalmazandó a büntetőeljárásokra, kivéve, 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 releváns rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat, és meghoznak minden szükséges intézkedést ezek végrehajtására. Az előírt szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük.

*14. cikk***A kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos 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 kedvezőtlen bánásmóddal vagy hátrányos következménnyel szemben, amely a vállalkozáson belül tett panaszból vagy bármely, az ebben az irányelvben megállapított követelményeknek való megfelelés érvényre juttatása céljából kezdeményezett bírósági eljárásból fakad.

15. cikk

Az egyenlőséggel foglalkozó szervek

A munkaügyi felügyelőségek és a munkavállalók jogainak érvényesítésére hivatott más testületek – köztük a szociális partnerek – hatáskörének sérelme nélkül a tagállamok biztosítják, hogy a 2006/54/EK irányelv 20. cikke alapján a minden személlyel szembeni egyenlő, nemi megkülönböztetéstől mentes bánásmód előmozdítása, elemzése, ellenőrzése és támogatása érdekében kijelölt testület vagy testületek illetékesek legyenek az ezen irányelv hatálya alá tartozó, megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdésekben is.

16. cikk

A védelem szintje

(1) A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek kedvezőbbek a munkavállalók számára az ezen irányelvben megállapított rendelkezéseknél.

(2) Ezen irányelv végrehajtása nem adhat okot az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken a munkavállalók általános védelmi szintjének csökkentésére. A védelmi szint csökkentésének e tilalma nem érinti a tagállamok és a szociális partnerek arra vonatkozó jogát, hogy a körülmények megváltozására való tekintettel a 2019. augusztus 1-jén hatályban lévőtől eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg, feltéve, hogy teljesülnek az ezen irányelvben megállapított minimumkövetelmények.

17. cikk

Az információk terjesztése

A tagállamok biztosítják, hogy területükön a munkavállalók és munkáltatók – beleértve a kkv-nak minősülő munkáltatókat is – minden megfelelő eszközzel tájékoztatást kapjanak az ezen irányelvet átültető nemzeti intézkedésekről és a már hatályban lévő, az 1. cikkben meghatározott tárgyhoz kapcsolódó releváns rendelkezésekről.

18. cikk

Jelentés és felülvizsgálat

(1) A tagállamok 2027. augusztus 2-ig közölnek a Bizottsággal az ezen irányelv végrehajtására vonatkozó minden olyan információt, amelyre a Bizottságnak szüksége van egy jelentés elkészítéséhez. Ezen információknak – ezen irányelv végrehajtásának megfelelő nyomon követése és értékelése céljából – magukban kell foglalniuk az ezen irányelv szerinti különböző típusú szabadságok és rugalmas munkafeltételek férfiak és nők általi igénybevételére vonatkozóan rendelkezésre álló összesített adatokat, különös tekintettel a nemek közötti egyenlőségre.

(2) A Bizottság az (1) bekezdésben említett jelentést továbbítja az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. A jelentést adott esetben jogalkotási javaslat kíséri.

A jelentéshez csatolni kell továbbá:

- a) egy tanulmányt az ebben az irányelvben meghatározott különböző típusú szabadságok kölcsönhatásáról, valamint a más típusú családi vonatkozású szabadságok, például az örökbefogadási szabadság kölcsönhatásáról; és
- b) egy tanulmányt az önálló vállalkozóknak biztosított családi vonatkozású szabadsághoz való jogról.

19. cikk

Hatályon kívül helyezés

(1) A 2010/18/EU irányelv 2022. augusztus 2-ával hatályát veszti. A hatályon kívül helyezett irányelvre történő hivatkozásokat ezen irányelvre való hivatkozásnak kell tekinteni, és a mellékletben szereplő megfelelési táblázattal összhangban kell értelmezni.

(2) A 2010/18/EU irányelv e cikk (1) bekezdése alapján történő hatályon kívül helyezése ellenére a 2022. augusztus 2. előtt az említett irányelv alapján a munkavállalók által egy vagy több alkalommal igénybe vett vagy átruházott szülői szabadság teljes időtartamát le lehet vonni a munkavállalókat ezen irányelv 5. cikke alapján megillető szülői szabadságból.

20. cikk

Átültetés

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2022. augusztus 2-ig megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(2) E cikk (1) bekezdése ellenére a 8. cikk (3) bekezdésében meghatározott szülői szabadság utolsó két hetének megfelelő díjazásra vagy juttatásra vonatkozóan a tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2024. augusztus 2-ig megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(3) Amikor a tagállamok elfogadják az (1) és a (2) bekezdésben említett rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

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

(5) Ezen irányelv alkalmazásának részletes szabályait és feltételeit a nemzeti joggal, a kollektív szerződésekkel vagy a gyakorlattal összhangban kell meghatározni, tiszteletben tartva ezen irányelv minimumkövetelményeit és célkitűzéseit.

(6) Az ezen irányelv 4., 5., 6. és 8. cikkének és a 92/85/EGK irányelvnek való megfelelés céljából a tagállamok figyelembe vehetik a családi okokkal kapcsolatos, tagállami szinten rendelkezésre álló munkából való távolmaradás – különösen a szülési szabadság, az apasági szabadság, a szülői szabadság és a gondozói szabadság – minden olyan időszakát, valamint az ezek esetén biztosított olyan díjazást és jutatást, amely meghaladja az ebben az irányelvben vagy a 92/85/EGK irányelvben meghatározott minimumkövetelményeket, feltéve, hogy teljesülnek az ilyen szabadságokra vonatkozó minimumkövetelmények és nem csökken a munkavállalóknak az említett irányelvek hatálya alá tartozó területeken biztosított védelem általános szintje.

(7) Amennyiben a tagállamok mindegyik szülőnek a szülői szabadság legalább hat hónapos időtartamára a munkavállaló nettó munkabére legalább 65 %-ának megfelelő díjazást vagy juttatást biztosítanak – amelyre felső határ vonatkozhat –, dönthetnek úgy, hogy a 8. cikk (2) bekezdésében említett díjazás vagy juttatás biztosítása helyett fenntartják ezt a rendszert.

(8) 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 biztosítottak legyenek az ezen irányelv által elérni kívánt eredmények.

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, 2019. június 20-án.

az Európai Parlament részéről
az elnök
A. TAJANI

a Tanács részéről
az elnök
G. CIAMBA

MELLÉKLET

MEGFELELÉSI TÁBLÁZAT

A 2010/18/EU irányelv	Ez az irányelv
1. szakasz, (1) bekezdés	1. cikk
1. szakasz, (2) bekezdés	2. cikk
1. szakasz (3) bekezdés	2. cikk
2. szakasz, (1) bekezdés	5. cikk, (1) bekezdés
2. szakasz, (2) bekezdés	5. cikk, (1) és (2) bekezdés
3. szakasz, (1) bekezdés, a) pont	5. cikk, (6) bekezdés
3. szakasz, (1) bekezdés, b) pont	5. cikk, (4) bekezdés
3. szakasz, (1) bekezdés, c) pont	5. cikk, (5) bekezdés
3. szakasz, (1) bekezdés, d) pont	—
3. szakasz, (2) bekezdés	5. cikk, (3) bekezdés:
3. szakasz, (3) bekezdés	5. cikk, (8) bekezdés
4. szakasz, (1) bekezdés	5. cikk, (8) bekezdés
5. szakasz, (1) bekezdés	10. cikk, (2) bekezdés
5. szakasz, (2) bekezdés	10. cikk, (1) bekezdés
5. szakasz, (3) bekezdés	10. cikk, (3) bekezdés
5. szakasz, (4) bekezdés	10. cikk
5. szakasz, (5) bekezdés, első albekezdés	10. cikk, (3) bekezdés
5. szakasz, (5) bekezdés, második albekezdés	8. cikk, (3) bekezdés
6. szakasz, (1) bekezdés	9. cikk
6. szakasz, (2) bekezdés	(25) preambulumbekzdés
7. szakasz, (1) bekezdés	7. cikk
7. szakasz, (2) bekezdés	7. cikk
8. szakasz, (1) bekezdés	16. cikk, (1) bekezdés
8. szakasz, (2) bekezdés	16. cikk, (2) bekezdés
8. szakasz, (3) bekezdés	—
8. szakasz, (4) bekezdés	—
8. szakasz, (5) bekezdés	—
8. szakasz, (6) bekezdés	—
8. szakasz, (7) bekezdés	—