ΟΔΗΓΙΕΣ

ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

της 20ής Ιουνίου 2019

σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β), σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο θ),

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής ([1]),

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών ([2]),

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία ([3]),

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο θ) της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) ορίζει πως η Ένωση οφείλει να υποστηρίζει και να συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία.

(2) Η ισότητα ανδρών και γυναικών συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ένωσης. Το άρθρο 3 παράγραφος 3 δεύτερο εδάφιο της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ) ορίζει ότι η Ένωση οφείλει να προωθεί την ισότητα ανδρών και γυναικών. Ομοίως, το άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Χάρτης) απαιτεί να διασφαλίζεται η ισότητα ανδρών και γυναικών σε όλα τα πεδία, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.

(3) Το άρθρο 33 του Χάρτη καθιερώνει το δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζεται η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή.

(4) Η Ένωση επικύρωσε το 2006 τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Η Σύμβαση αυτή αποτελεί επομένως αναπόσπαστο τμήμα της έννομης τάξης της Ένωσης, και οι νομικές πράξεις της Ένωσης πρέπει να ερμηνεύονται, όσο το δυνατόν, κατά τρόπο που να συνάδει με τη Σύμβαση. Η Σύμβαση προβλέπει, ειδικότερα στο άρθρο 7 παράγραφος 1, ότι τα συμβαλλόμενα σε αυτήν μέρη λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε τα παιδιά με αναπηρία να απολαμβάνουν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες σε ισότιμη βάση με τα άλλα παιδιά.

(5) Τα κράτη μέλη επικύρωσαν το 1989 τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Παιδιού. Το άρθρο 18 παράγραφος 1 της Σύμβασης ορίζει ότι αμφότεροι ο γονείς έχουν κοινές ευθύνες για την ανατροφή και την ανάπτυξη του παιδιού και ότι κύριο μέλημα των γονέων θα πρέπει να είναι το υπέρτατο συμφέρον του παιδιού.

(6) Οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, την ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών, και τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων ως προς τους μισθούς και τις αποδοχές. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις δημογραφικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού.

([1]) ΕΕ C 129 της 11.4.2018, σ. 44.
([2]) ΕΕ C 164 της 8.5.2018, σ. 62.
([3]) Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 4ης Απριλίου 2019 (δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα) και απόφαση του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 2019.

(7) Ενόψει των προκλήσεων από τη δημογραφική αλλαγή, μαζί με την συνεπαγόμενη πίεση στις δημόσιες δαπάνες ορισμένων κρατών μελών, η ανάγκη για άτυπη φροντίδα αναμένεται να αυξηθεί.

(8) Σε ενωσιακό επίπεδο, αρκετές οδηγίες στους τομείς της ισότητας των φύλων και των συνθηκών εργασίας ρυθμίζουν ήδη ορισμένα θέματα σημαντικά για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής· πρόκειται ειδικότερα για τις οδηγίες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου 2006/54/ΕΚ ([4]) και 2010/41/ΕΕ ([5]), και τις οδηγίες του Συμβουλίου 92/85/ΕΟΚ ([6]), 97/81/ΕΚ ([7]) και 2010/18/ΕΕ ([8]).

(9) Οι αρχές της ισότητας των φύλων και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής επαναβεβαιώνονται ως αρχές υπ' αριθ. 2 και 9 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων που διακηρύχθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή στις 17 Νοεμβρίου 2017.

(10) Ωστόσο, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρή πρόκληση για πολλούς γονείς, καθώς και για εργαζόμενους που έχουν ευθύνες φροντίδας, ιδίως λόγω του επεκτεινόμενου φαινομένου των παρατεταμένων ωραρίων λειτουργίας και των μεταβλητών ωραρίων εργασίας, που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η δυσκολία εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Οι γυναίκες, όταν έχουν παιδιά, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας. Η παροχή φροντίδας σε άρρωστο ή εξαρτώμενο συγγενή έχει επίσης αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών, και έχει ως αποτέλεσμα ορισμένες γυναίκες να αποχωρούν εντελώς από την αγορά εργασίας.

(11) Το ισχύον νομικό πλαίσιο της Ένωσης παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο ευθυνών φροντίδας. Το γεγονός ότι σε πολλά κράτη μέλη δεν προβλέπεται αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης άδειας από τους πατέρες. Ο ανισομερής για γυναίκες και άνδρες σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής εντείνει τα έμφυλα στερεότυπα και τις διαφορές μεταξύ εργασίας και φροντίδας. Οι πολιτικές σχετικά με την ίση μεταχείριση θα πρέπει να στοχεύουν στην αντιμετώπιση του ζητήματος των στερεοτύπων στα επαγγέλματα και τους ρόλους ανδρών και γυναικών, οι δε κοινωνικοί εταίροι ενθαρρύνονται να εκπληρώνουν τον κεντρικό τους ρόλο ενημερώνοντας εργαζόμενους και εργοδότες και ευαισθητοποιώντας τους για την αντιμετώπιση των διακρίσεων. Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, μειώνεται η μη αμειβόμενη οικογενειακή εργασία που εκτελείται από γυναίκες δίνοντάς τους περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση.

(12) Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη ότι η ισότιμη μεταξύ ανδρών και γυναικών χρήση αδειών για οικογενειακούς λόγους εξαρτάται επίσης από άλλα ενδεδειγμένα μέτρα, όπως η παροχή προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών υπηρεσιών παιδικής μέριμνας και μακροχρόνιας φροντίδας, που έχουν ζωτική σημασία προκειμένου οι γονείς, καθώς και άλλα πρόσωπα που έχουν ευθύνες φροντίδας να είναι σε θέση να εισέλθουν, να παραμείνουν ή να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας. Η εξάλειψη των οικονομικών αντικινήτρων μπορεί επίσης να ενθαρρύνει τα δεύτερα εργαζόμενα μέλη μιας οικογένειας, στην πλειονότητά τους γυναίκες, να συμμετέχουν πλήρως στην αγορά εργασίας.

(13) Για να αξιολογηθεί ο αντίκτυπος της παρούσας οδηγίας, η Επιτροπή και τα κράτη μέλη θα πρέπει να συνεχίσουν να συνεργάζονται αναπτύσσοντας συγκρίσιμα στατιστικά στοιχεία ανά φύλο.

(14) Η Επιτροπή διενήργησε διαβουλεύσεις σε δύο φάσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τις προκλήσεις που δημιουργεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, σύμφωνα με το άρθρο 154 ΣΛΕΕ. Οι κοινωνικοί εταίροι δεν συμφώνησαν να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις για τα συγκεκριμένα ζητήματα, συμπεριλαμβανομένης της γονικής άδειας. Ωστόσο, είναι σημαντικό να ληφθούν μέτρα στον τομέα αυτό, με τον εκσυγχρονισμό και την προσαρμογή του ισχύοντος νομικού πλαισίου και τον ταυτόχρονο συνυπολογισμό του αποτελέσματος των εν λόγω διαβουλεύσεων, καθώς και της δημόσιας διαβούλευσης που πραγματοποιήθηκε για να συγκεντρωθούν οι απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών και των πολιτών.

([4]) Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23).

([5]) Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ L 180 της 15.7.2010, σ. 1).

([6]) Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1).

([7]) Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 9).

([8]) Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (ΕΕ L 68 της 18.3.2010, σ. 13).

(15) Η οδηγία 2010/18/ΕΕ ρυθμίζει τη γονική άδεια θέτοντας σε ισχύ τη συμφωνία-πλαίσιο που συνήφθη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η παρούσα οδηγία βασίζεται στους κανόνες που ορίζονται στην οδηγία 2010/18/ΕΕ, τους οποίους συμπληρώνει με την ενίσχυση των υφιστάμενων και τη θέσπιση νέων δικαιωμάτων. Η οδηγία 2010/18/ΕΕ θα πρέπει να καταργηθεί και να αντικατασταθεί από την παρούσα οδηγία.

(16) Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, καθώς και για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζομένους που είναι γονείς ή φροντιστές. Η παρούσα οδηγία, διευκολύνοντας τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για αυτούς τους γονείς και φροντιστές, θα πρέπει να συμβάλλει στην επίτευξη των θεμελιωμένων στη Συνθήκη στόχων για ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, και την προώθηση ενός υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην Ένωση.

(17) Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή άλλη σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων που σχετίζονται με την εργασία ή την σχέση εργασίας των εργαζόμενων μερικής απασχόλησης, τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή των προσώπων που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης όπως προβλέφθηκε με την οδηγία 2010/18/ΕΕ. Βάσει της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δικαστήριο) σχετικά με τα κριτήρια προσδιορισμού της ιδιότητας του εργαζομένου, στα κράτη μέλη εναπόκειται να καθορίσουν τις συμβάσεις εργασίας και τις σχέσεις εργασίας.

(18) Τα κράτη μέλη είναι αρμόδια να καθορίζουν τη γαμική και οικογενειακή κατάσταση, καθώς και να προσδιορίζουν την ιδιότητα του γονέα, της μητέρας και του πατέρα.

(19) Για να προαχθεί η ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, και για να καταστεί εφικτή η δημιουργία δεσμού μεταξύ πατέρα και παιδιού από νωρίς, θα πρέπει να θεσπιστεί ένα δικαίωμα σε άδεια πατρότητας για τους πατέρες ή, εάν και εφόσον αναγνωρίζονται από το εθνικό δίκαιο, για τους αντίστοιχους δεύτερους γονείς. Η εν λόγω άδεια θα πρέπει να λαμβάνεται κοντά στον χρόνο γέννησης του παιδιού και να συνδέεται σαφώς με τη γέννηση για σκοπούς παροχής φροντίδας. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να προβλέψουν τη χορήγηση άδειας πατρότητας σε περίπτωση θνησιγένειας. Στα κράτη μέλη εναπόκειται να προσδιορίσουν εάν θα επιτρέπεται η λήψη μέρους της άδειας πατρότητας πριν από τη γέννηση του παιδιού ή εάν αυτή θα πρέπει να λαμβάνεται ολόκληρη μετά, ποιο είναι το χρονικό πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να λαμβάνεται η άδεια πατρότητας, και εάν και υπό ποιες προϋποθέσεις θα επιτρέπεται η λήψη άδειας πατρότητας βάσει μερικής απασχόλησης, για εναλλασσόμενες περιόδους, π.χ. για συγκεκριμένο αριθμό διαδοχικών ημερών αδείας χωριζόμενο από περιόδους εργασίας, ή βάσει άλλων ευέλικτων ρυθμίσεων. Τα κράτη μέλη μπορούν να προσδιορίσουν εάν η άδεια πατρότητας εκφράζεται σε εργάσιμες ημέρες, εβδομάδες ή άλλες μονάδες χρόνου, στη βάση του ότι δέκα εργάσιμες ημέρες αντιστοιχούν σε δύο ημερολογιακές εβδομάδες. Για να ληφθούν υπόψη οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, το δικαίωμα άδειας πατρότητας θα πρέπει να χορηγείται ανεξάρτητα από τη γαμική ή οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.

(20) Δεδομένου ότι οι περισσότεροι πατέρες δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για γονική άδεια ή μεταβιβάζουν σημαντικό μέρος αυτού του δικαιώματός τους στις μητέρες, η παρούσα οδηγία επεκτείνει από έναν σε δυο μήνες την ελάχιστη περίοδο της γονικής άδειας που δεν είναι δυνατόν να μεταβιβαστεί από τον έναν γονέα στον άλλον, ώστε να ενθαρρυνθούν οι πατέρες να κάνουν χρήση γονικής άδειας, ενώ παράλληλα διατηρεί το δικαίωμα του κάθε γονέα να λαμβάνει γονική άδεια τεσσάρων τουλάχιστον μηνών, κατά τα προβλεπόμενα στην οδηγία 2010/18/ΕΕ. Σκοπός της πρόνοιας περί τουλάχιστον δίμηνης γονικής άδειας διαθέσιμης για τον κάθε γονέα χωριστά και μη μεταβιβάσιμης στον άλλο γονέα, είναι να ενθαρρυνθούν οι πατέρες να κάνουν χρήση του δικαιώματός τους στην εν λόγω άδεια. Σκοπός επίσης είναι να προωθήσει και να διευκολύνει την επανένταξη των μητέρων στην αγορά εργασίας μετά την άδεια μητρότητας και την γονική άδεια.

(21) Ελάχιστη περίοδος τεσσάρων μηνών γονικής άδειας κατοχυρώνεται δυνάμει της παρούσας οδηγίας για τους εργαζομένους που είναι γονείς. Ενθαρρύνονται τα κράτη μέλη να χορηγούν το δικαίωμα γονικής άδειας σε όλους τους εργαζομένους που ασκούν γονική μέριμνα σε συμφωνία με το εθνικό δίκαιο.

(22) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν την προθεσμία για την προειδοποίηση που πρέπει ο εργαζόμενος να δίνει στον εργοδότη όταν υποβάλλει αίτηση για γονική άδεια, και να αποφασίζουν κατά πόσον το δικαίωμα γονικής άδειας προϋποθέτει συγκεκριμένο χρόνο προϋπηρεσίας. Λόγω της αυξανόμενης πολυμορφίας των συμβατικών ρυθμίσεων, για τον υπολογισμό του συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπό τον ίδιο εργοδότη. Για να συγκεραστούν οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να αποφασίζουν εάν θα επιτρέπουν στον εργοδότη να αναβάλει τη χορήγηση γονικής άδειας υπό ορισμένες συνθήκες, υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης θα αιτιολογεί εγγράφως την αναστολή αυτή.

(23) Δεδομένου ότι η ευελιξία καθιστά πιο πιθανό κάθε γονέας, ιδίως ο πατέρας, να κάνει χρήση του δικαιώματος γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ζητούν γονική άδεια βάσει πλήρους ή μερικής απασχόλησης, για εναλλασσόμενες περιόδους, π.χ. για συγκεκριμένο αριθμό διαδοχικών εβδομάδων αδείας χωριζομένων από περιόδους εργασίας, ή βάσει άλλων ευέλικτων ρυθμίσεων. Ο εργοδότης θα πρέπει να μπορεί να εγκρίνει ή να απορρίψει την αίτηση γονικής άδειας στο πλαίσιο άλλων μορφών πέραν της πλήρους απασχόλησης Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να αξιολογούν εάν οι προϋποθέσεις λήψης και οι λεπτομερείς ρυθμίσεις της γονικής άδειας θα πρέπει να προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες των γονέων που αντιμετωπίζουν εξαιρετικά αντίξοες συνθήκες.

(24) Το χρονικό διάστημα εντός του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν γονική άδεια θα πρέπει να συνδέεται με την ηλικία του παιδιού. Η ηλικία θα πρέπει να ορίζεται κατά τρόπο που να επιτρέπει σε αμφότερους τους γονείς να ασκούν πραγματικά το πλήρες δικαίωμα γονικής άδειας που έχουν βάσει της παρούσας οδηγίας.

(25) Για να διευκολυνθεί η επιστροφή στην εργασία μετά από μια περίοδο γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες ενθαρρύνονται να διατηρούν προαιρετικά επικοινωνία κατά την περίοδο της άδειας και μπορούν να εισάγουν κάθε ενδεδειγμένο μέτρο, ώστε να διευκολυνθεί η επανένταξη στον χώρο εργασίας. Η επικοινωνία και τα μέτρα αυτά πρέπει να αποφασίζονται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, με βάση το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική. Θα πρέπει να παρέχεται ενημέρωση στους εργαζόμενους για τις διαδικασίες προαγωγών και για την εσωτερική στελέχωση κενών θέσεων και θα πρέπει να τους επιτρέπεται να συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες και να υποβάλλουν υποψηφιότητα για αυτές τις θέσεις.

(26) Μελέτες αποδεικνύουν ότι τα κράτη μέλη που παρέχουν σημαντικό τμήμα γονικής άδειας στον πατέρα και στη διάρκεια της άδειας αυτής καταβάλλουν στον εργαζόμενο πληρωμή ή επίδομα με σχετικά υψηλό ποσοστό αναπλήρωσης, καταγράφουν υψηλότερους συντελεστές χρήσης της άδειας αυτής από τους πατέρες και θετική τάση στα ποσοστά απασχόλησης των μητέρων. Ενδείκνυται συνεπώς να επιτραπεί να συνεχίσουν να λειτουργούν αυτά τα συστήματα αντί της παροχής των πληρωμών ή επιδομάτων άδειας πατρότητας που προβλέπει η παρούσα οδηγία, υπό την προϋπόθεση ότι θα τηρούνται ορισμένα ελάχιστα κριτήρια.

(27) Για να δοθούν σε άνδρες και γυναίκες με ευθύνες φροντίδας μεγαλύτερες δυνατότητες να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό, κάθε εργαζόμενος θα πρέπει να δικαιούται άδεια φροντίδας για πέντε εργάσιμες ημέρες κατ' έτος. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίσουν ότι η άδεια αυτή μπορεί να λαμβάνεται κατά δόσεις μιας ή περισσοτέρων εργάσιμων ημερών ανά περίπτωση. Για να ληφθούν υπόψη τα αποκλίνοντα εθνικά συστήματα, τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να χορηγούν την άδεια φροντίδας βάσει περιόδου διαφορετικής του έτους, με αναφορά στο πρόσωπο που έχει ανάγκη φροντίδας ή υποστήριξης, ή κατά περίπτωση. Προβλέπεται συνεχής αύξηση των αναγκών φροντίδας, λόγω της γήρανσης του πληθυσμού και επομένως της συνακόλουθης αύξησης των ατόμων με αναπηρίες που συνδέονται με την ηλικία. Η αύξηση των αναγκών φροντίδας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από τα κράτη μέλη όταν αναπτύσσουν τις πολιτικές τους για την παροχή φροντίδας, μεταξύ άλλων και σε ό,τι αφορά την άδεια φροντίδας. Ενθαρρύνονται τα κράτη μέλη να αναγνωρίσουν το δικαίωμα άδειας φροντίδας όσον αφορά άλλους συγγενείς, π.χ. παππούδες και αδέλφια. Τα κράτη μέλη μπορούν να απαιτούν προηγούμενη ιατρική βεβαίωση για την ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο.

(28) Πέραν του δικαιώματος άδειας φροντίδας που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία, όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να απουσιάζουν από την εργασία, χωρίς απώλεια κεκτημένων ή υπό απόκτηση εργασιακών δικαιωμάτων, για λόγους ανωτέρας βίας και για επείγοντες και απρόβλεπτους οικογενειακούς λόγους, όπως προβλέπεται στην οδηγία 2010/18/ΕΕ, σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται από τα κράτη μέλη.

(29) Για να αυξηθούν τα κίνητρα προκειμένου οι εργαζόμενοι που είναι γονείς, και ιδίως οι άνδρες, να ενθαρρυνθούν να λαμβάνουν τις περιόδους άδειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, θα πρέπει να δοθεί στους εργαζόμενους το δικαίωμα να λαμβάνουν ένα επαρκές επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας.

(30) Θα πρέπει συνεπώς τα κράτη μέλη να ορίσουν για την πληρωμή ή το επίδομα που αντιστοιχεί στην ελάχιστη άδεια πατρότητας, ένα επίπεδο τουλάχιστον ίσο με το επίπεδο του εθνικού επιδόματος ασθενείας. Εφόσον η χορήγηση δικαιωμάτων άδειας πατρότητας και μητρότητας επιδιώκει τους ίδιους στόχους, ήτοι τη δημιουργία ενός δεσμού ανάμεσα στον γονέα και το παιδί, ενθαρρύνονται τα κράτη μέλη να παρέχουν για την άδεια πατρότητας πληρωμή ή επίδομα ίσο με την πληρωμή ή το επίδομα που παρέχεται σε εθνικό επίπεδο για άδεια μητρότητας.

(31) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ορίσουν σε ένα επαρκές επίπεδο την πληρωμή ή το επίδομα που παρέχεται για την ελάχιστη μη μεταβιβάσιμη περίοδο γονικής άδειας που εγγυάται η παρούσα οδηγία. Κατά τον καθορισμό του ύψους της πληρωμής ή του επιδόματος που προβλέπεται για την ελάχιστη μη μεταβιβάσιμη περίοδο γονικής άδειας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη ότι η λήψη γονικής άδειας συχνά συνεπάγεται απώλεια εισοδήματος για την οικογένεια και ότι τα πρώτα εργαζόμενα μέλη μιας οικογένειας μπορούν να κάνουν χρήση του δικαιώματος γονικής άδειας μόνον εάν αυτή πληρώνεται επαρκώς ώστε να επιτρέπει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.

(32) Αν και τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να αποφασίσουν αν θα χορηγούν ή όχι πληρωμή ή επίδομα για άδεια φροντίδας, ενθαρρύνονται να θεσπίσουν μια τέτοια πληρωμή ή επίδομα, ώστε να διασφαλιστεί η πραγματική χρήση του δικαιώματος από τους φρονιστές και ιδιαίτερα από τους άνδρες.

(33) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που προβλέπεται από τους κανονισμούς του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΚ) αριθ. 883/2004 ([9]) και (ΕΕ) αριθ. 1231/2010 ([10]) και τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 859/2003 του Συμβουλίου ([11]). Οι κανονισμοί αυτοί προσδιορίζουν ποιο κράτος μέλος είναι αρμόδιο για την κοινωνική ασφάλιση ενός εργαζομένου.

(34) Για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι που είναι γονείς και έχουν ευθύνες φροντίδας να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό, θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν την εργασία τους στις προσωπικές τους ανάγκες και προτιμήσεις. Προς το σκοπό αυτό και με τις ανάγκες του εργαζομένου στο επίκεντρο, θα πρέπει οι εργαζόμενοι να έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, για να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων, όπου είναι εφικτό, με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου, ή μειωμένων ωραρίων εργασίας, με σκοπό την παροχή φροντίδας.

(35) Για να καλυφθούν οι ανάγκες τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών, θα πρέπει τα κράτη μέλη να μπορούν να περιορίζουν τη διάρκεια των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, συμπεριλαμβανομένης κάθε μείωσης στις εργάσιμες ώρες ή ρύθμισης για τηλεργασία. Αν και η μερική απασχόληση έχει αποδειχτεί χρήσιμη, αφού επιτρέπει σε ορισμένες γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση παιδιών ή την παροχή φροντίδας σε συγγενείς που χρειάζονται φροντίδα ή υποστήριξη, οι μακρές περίοδοι μειωμένου ωραρίου εργασίας μπορούν να οδηγήσουν σε χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και, κατά συνέπεια, σε μειωμένα ή μηδενικά συνταξιοδοτικά δικαιώματα.

(36) Κατά την εξέταση των αιτήσεων για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, οι εργοδότες θα πρέπει να μπορούν να λάβουν υπόψη, μεταξύ άλλων, τη διάρκεια των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που τους ζητούνται, και τους πόρους και τη λειτουργική ικανότητά τους προκειμένου να προσφέρουν τέτοιες ρυθμίσεις. Ο εργοδότης θα πρέπει να μπορεί να αποφασίζει αν θα κάνει δεκτό ή όχι το αίτημα εργαζομένου για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Οι ειδικές περιστάσεις που υπαγορεύουν την ανάγκη για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορεί να αλλάξουν. Θα πρέπει επομένως οι εργαζόμενοι να έχουν όχι μόνο το δικαίωμα να επανέλθουν στην αρχική μορφή απασχόλησής τους στο τέλος μιας αμοιβαία συμφωνημένης περιόδου, αλλά και το δικαίωμα να το ζητήσουν νωρίτερα εάν αυτό απαιτείται λόγω μεταβολής των εν λόγω περιστάσεων.

(37) Παρά την υποχρέωση εκτίμησης του εάν οι προϋποθέσεις λήψης γονικής άδειας και οι σχετικές λεπτομερείς ρυθμίσεις θα πρέπει ή όχι να προσαρμόζονται στις ειδικές ανάγκες γονέων ευρισκόμενων σε ιδιαίτερα δυσχερή κατάσταση, ενθαρρύνονται τα κράτη μέλη να εκτιμούν εάν οι προϋποθέσεις λήψης και οι λεπτομερείς ρυθμίσεις άδειας πατρότητας, άδειας φροντιστή και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας θα πρέπει ή όχι να προσαρμόζονται σε ειδικές ανάγκες, όπως αυτές των μόνων γονέων, των θετών γονέων, των γονέων με αναπηρία, των γονέων παιδιών με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια, ή γονέων αντιμέτωπων με ειδικές συνθήκες, όπως πολλαπλές γεννήσεις και πρόωρους τοκετούς.

(38) Οι ρυθμίσεις για τις άδειες αποσκοπούν να στηρίξουν τους εργαζόμενους που είναι γονείς και έχουν ευθύνες φροντίδας στη διάρκεια μιας συγκεκριμένης χρονικής περιόδου, και να διατηρήσουν και να προωθήσουν την παραμονή του εργαζόμενου στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, σκόπιμο είναι να προβλέπεται ρητώς η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων που λαμβάνουν τα είδη αδειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία. Ειδικότερα, η παρούσα οδηγία προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων να επιστρέφουν στην ίδια ή σε ισοδύναμη θέση εργασίας μετά τη χρήση μιας τέτοιας άδειας και το δικαίωμα να μην υφίστανται καμία δυσμενή επίπτωση στους όρους της σύμβασης εργασίας τους ή της σχέσης εργασίας τους ως αποτέλεσμα της χρήσης μιας τέτοιας άδειας. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαιωμά τους να κάνουν χρήση των ήδη κεκτημένων ή υπό κτήση σχετικών δικαιωμάτων μέχρι το τέλος της εν λόγω άδειας.

([9]) Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004, για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας (ΕΕ L 166 της 30.4.2004, σ. 1).

([10]) Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1231/2010 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Νοεμβρίου 2010, για την επέκταση της εφαρμογής του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 στους υπηκόους τρίτων χωρών οι οποίοι δεν διέπονται ήδη από τους κανονισμούς αυτούς μόνον λόγω της ιθαγένειάς τους (ΕΕ L 344 της 29.12.2010, σ. 1).

([11]) Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 859/2003 του Συμβουλίου, της 14ης Μαΐου 2003, για την επέκταση των διατάξεων του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71 και του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 574/72 στους υπηκόους τρίτων χωρών οι οποίοι δεν καλύπτονται ήδη από τις διατάξεις αυτές μόνον λόγω της ιθαγένειάς τους (ΕΕ L 124 της 20.5.2003, σ. 1).

(39) Όπως προβλέπει η οδηγία 2010/18/ΕΕ, τα κράτη μέλη καλούνται να καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας για την περίοδο της γονικής άδειας. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, η σχέση εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη διατηρείται κατά την περίοδο της άδειας και, κατά συνέπεια, ο δικαιούχος της εν λόγω άδειας παραμένει, κατά την εν λόγω περίοδο, εργαζόμενος για τους σκοπούς του ενωσιακού δικαίου. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη, όταν καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου των ειδών της άδειας που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος σε κοινωνική ασφάλιση, θα πρέπει να διασφαλίζουν τη διατήρηση της σχέσης εργασίας.

(40) Οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας ή να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας όπως προβλέπεται στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να προστατεύονται από τις διακρίσεις ή οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της άσκησης αυτού του δικαιώματος.

(41) Οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμά τους να λάβουν άδεια ή να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας κατά τα προβλεπόμενα στην παρούσα οδηγία, θα πρέπει να προστατεύονται έναντι απόλυσης και οποιασδήποτε προκαταρκτικής ενέργειας ενόψει πιθανής απόλυσης εξαιτίας του ότι ζήτησαν ή έλαβαν τέτοια άδεια ή άσκησαν το δικαίωμά τους να ζητήσουν αυτές τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, σύμφωνα και με τη νομολογία του Δικαστηρίου και ειδικότερα της απόφασής του στην Υπόθεση C-460/06 ([12]). Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι έχουν απολυθεί επειδή άσκησαν τα ανωτέρω δικαιώματα θα πρέπει να μπορούν να ζητήσουν από τον εργοδότη να παρουσιάσει δεόντως τεκμηριωμένους λόγους για την απόλυση. Εάν ο εργαζόμενος είχε ζητήσει ή λάβει άδεια πατρότητας, γονική άδεια ή άδεια φροντίδας κατά τα προβλεπόμενα στην παρούσα οδηγία, ο εργοδότης θα πρέπει να παρουσιάσει γραπτώς τους λόγους της απόλυσης.

(42) Το βάρος της απόδειξης ότι η απόλυση δεν οφείλεται στο ότι ο εργαζόμενος ζήτησε ή έλαβε άδεια πατρότητας, γονική άδεια ή άδεια φροντίδας κατά τα προβλεπόμενα στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να βαρύνει τον εργοδότη, εάν ο εργαζόμενος, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, τεκμηριώσει πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι απολύθηκε για τους ανωτέρω λόγους.

(43) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίζουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για παραβάσεις εθνικών διατάξεων που έχουν εκδοθεί δυνάμει της παρούσας οδηγίας ή για παραβάσεις εθνικών διατάξεων που ήδη ισχύουν την ημέρα έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας και αφορούν τα δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Οι κυρώσεις αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν διοικητικές και οικονομικές κυρώσεις, όπως επιβολή προστίμου ή καταβολή αποζημίωσης, καθώς και άλλες μορφές κυρώσεων.

(44) Η αποτελεσματική εφαρμογή των αρχών της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών απαιτεί την κατάλληλη δικαστική προστασία των εργαζομένων από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ή δυσμενείς επιπτώσεις που προκύπτουν από καταγγελία ή διαδικασία σχετική με τα δικαιώματα που προβλέπει η παρούσα οδηγία. Οι εργαζόμενοι μπορεί να αποθαρρύνονται να ασκούν τα δικαιώματά τους λόγω του κινδύνου αντιποίνων και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να προστατεύονται από κάθε δυσμενή μεταχείριση όταν ασκούν τα δικαιώματά τους που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία. Η εν λόγω προστασία είναι ιδιαίτερα σημαντική όσον αφορά τους εκπροσώπους των εργαζομένων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

(45) Για να βελτιωθεί περαιτέρω το επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εθνικοί φορείς ισότητας θα πρέπει να είναι αρμόδιοι για τα σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων καθήκοντα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, συμπεριλαμβανομένου του καθήκοντος της παροχής ανεξάρτητης συνδρομής στα θύματα διακρίσεων κατά την εξέταση των καταγγελιών τους.

(46) Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, δίνοντας έτσι στα κράτη μέλη τη δυνατότητα θέσπισης ή διατήρησης διατάξεων ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους. Το να επιτρέπεται στον ένα γονέα να μεταβιβάσει στον άλλο γονέα περισσότερους από δύο μήνες από τους τέσσερις της γονικής άδειας που προβλέπει η παρούσα οδηγία, δεν αποτελεί ευνοϊκότερη διάταξη ευνοϊκή για τον εργαζόμενο από ό,τι οι ελάχιστες διατάξεις που ορίζει η παρούσα οδηγία. Τα ήδη κεκτημένα την ημέρα έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας δικαιώματα θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν η παρούσα οδηγία διαθέτει ευνοϊκότερες διατάξεις. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν θα πρέπει να χρησιμεύει για τη μείωση υφιστάμενων βάσει του ενωσιακού δικαίου δικαιωμάτων, ούτε και να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στα πεδία που καλύπτει η παρούσα οδηγία.

([12]) Απόφαση του Δικαστηρίου της 11ης Οκτωβρίου 2007, Nadine Paquay κατά Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

(47) Ειδικότερα, καμία διάταξη της παρούσας οδηγίας δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται ως περιορίζουσα τα δικαιώματα που προβλέπονται στις οδηγίες 2010/18/ΕΕ, 92/85/ΕΟΚ και 2006/54/ΕΚ, συμπεριλαμβανομένου του άρθρου 19 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

(48) Οι πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως ορίζονται στο παράρτημα της σύστασης 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής ([13]), που αντιπροσωπεύουν τη μεγάλη πλειονότητα των επιχειρήσεων στην Ένωση, μπορεί να έχουν περιορισμένους οικονομικούς, τεχνικούς και ανθρώπινους πόρους. Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να αποφεύγουν την επιβολή διοικητικών, οικονομικών ή νομικών υποχρεώσεων κατά τρόπο που θα αποτελούσε αντικίνητρο για τη δημιουργία και ανάπτυξη των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων ή υπερβολική επιβάρυνση για τους εργοδότες. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη καλούνται να αξιολογήσουν εμπεριστατωμένα τον αντίκτυπο των εκτελεστικών μέτρων στις ΜΜΕ ώστε να διασφαλιστεί η ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων, η μη δυσανάλογη επιβάρυνση των ΜΜΕ από τα μέτρα, ειδικότερα των πολύ μικρών επιχειρήσεων, και να αποφευχθεί κάθε περιττή διοικητική επιβάρυνση. Ενθαρρύνονται τα κράτη μέλη να παρέχουν κίνητρα, καθοδήγηση και συμβουλές στις ΜΜΕ ώστε να τις βοηθούν να εκπληρώνουν τις κατά την παρούσα οδηγία υποχρεώσεις τους.

(49) Κάθε προβλεπόμενο στο εθνικό δίκαιο ή σε συλλογικές συμβάσεις είδος απουσίας από την εργασία για οικογενειακούς λόγους, ιδίως η άδεια μητρότητας, η άδεια πατρότητας, η γονική άδεια και η άδεια φροντίδας, θα πρέπει να θεωρείται ότι πληροί τις απαιτήσεις ενός ή περισσότερων από τα είδη αδείας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία και στην οδηγία 92/85/ΕΟΚ, υπό την προϋπόθεση να πληρούνται όλες οι ελάχιστες απαιτήσεις των ανωτέρω οδηγιών και στα καλυπτόμενα από αυτές πεδία να μη μειώνεται το γενικό επίπεδο προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους. Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη δεν απαιτείται να μετονομάσουν ή να τροποποιήσουν με οποιονδήποτε άλλο τρόπο τα διάφορα είδη αδειών για οικογενειακούς λόγους που προβλέπονται βάσει του εθνικού δικαίου ή συλλογικών συμβάσεων και θεωρείται ότι συμμορφώνονται με την παρούσα οδηγία.

(50) Τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται, σε συμφωνία με την εθνική πρακτική, να προάγουν τον κοινωνικό διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους με σκοπό την προώθηση του συνδυασμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μεταξύ άλλων με την προώθηση μέτρων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στον χώρο εργασίας, την καθιέρωση συστημάτων εθελοντικής πιστοποίησης, την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης, την ευαισθητοποίηση και την πραγματοποίηση ενημερωτικών εκστρατειών. Ακόμη, τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να ανοίξουν διάλογο με τους ενδιαφερομένους, π.χ. μη κυβερνητικές οργανώσεις, τοπικές και περιφερειακές αρχές και παρόχους υπηρεσιών, για να προωθήσουν, σε συμφωνία με το εθνικό δίκαιο και την πρακτική, πολιτικές στο πεδίο της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

(51) Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να ενθαρρυνθούν να προάγουν συστήματα εθελοντικής πιστοποίησης που αξιολογούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στον χώρο εργασίας.

(52) Δεδομένου ότι οι στόχοι της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία σε ολόκληρη την Ένωση, δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη, μπορούν όμως, λόγω κλίμακας και αποτελεσμάτων, να επιτευχθούν καλύτερα σε επίπεδο Ένωσης, η Ένωση δύναται να λάβει μέτρα, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 ΣΕΕ. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως διατυπώνεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την υλοποίηση των εν λόγω στόχων,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Άρθρο 1

Αντικείμενο

Η παρούσα οδηγία ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την μεταχείριση στον χώρο εργασίας, μέσα από τη διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές.

Για τον σκοπό αυτό, η παρούσα οδηγία θεσπίζει ατομικά δικαιώματα για:

α) την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας·

β) τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζόμενους γονείς ή τους φροντιστές

([13]) Σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής, της 6ης Μαΐου 2003, σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων (ΕΕ L 124 της 20.5.2003, σ. 36).

Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, κατά τα οριζόμενα στο νόμο, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική που ισχύει σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.

Άρθρο 3

Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α) «άδεια πατρότητας»: άδεια από την εργασία για τον πατέρα ή, εάν και εφόσον αναγνωρίζεται στο εθνικό δίκαιο, για αντίστοιχο δεύτερο γονέα, η οποία λαμβάνεται με την ευκαιρία της γέννησης για την επιμέλεια τέκνου·

β) «γονική άδεια»: άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους γονείς λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η επιμέλεια του τέκνου·

γ) «άδεια φροντίδας»: άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους ώστε να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, όπως ορίζεται σε κάθε κράτος μέλος·

δ) «φροντιστής»: εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, όπως ορίζεται σε κάθε κράτος μέλος·

ε) «συγγενής»: ο γιος του εργαζομένου, η κόρη του, η μητέρα του, ο πατέρας του, ο/η σύζυγός του ή, αν το εθνικό δίκαιο αναγνωρίζει το σύμφωνο συμβίωσης, ο/η σύντροφός του με σύμφωνο συμβίωσης·

στ) «ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας»: η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.

2. Οι εργάσιμες ημέρες που προβλέπονται στα άρθρα 4 και 6 νοούνται ως αναφερόμενες στην πλήρη απασχόληση, όπως ορίζεται στο οικείο κάθε κράτος μέλος.

Το δικαίωμα ενός εργαζόμενου σε άδειες μπορεί να υπολογίζεται ανάλογα με τον χρόνο απασχόλησης του εργαζομένου, σε συμφωνία με τη μορφή απασχόλησης που προβλέπεται στη σύμβαση εργασίας ή στη σχέση εργασίας του εργαζομένου.

Άρθρο 4

Άδεια πατρότητας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι κάθε πατέρας ή, εάν και εφόσον αναγνωρίζεται στο εθνικό δίκαιο, αντίστοιχος δεύτερος γονέας, δικαιούται άδεια πατρότητας 10 εργάσιμων ημερών η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου του εργαζομένου. Τα κράτη μέλη μπορούν να προσδιορίζουν εάν η άδεια πατρότητας επιτρέπεται να λαμβάνεται εν μέρει και πριν ή μόνο μετά τη γέννηση του παιδιού, καθώς και εάν η άδεια αυτή επιτρέπεται να λαμβάνεται με ευέλικτο τρόπο.

2. Το δικαίωμα σε άδεια πατρότητας δεν εξαρτάται από τη διάρκεια προηγούμενων περιόδων απασχόλησης ή από απαίτηση συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας.

3. Το δικαίωμα σε άδεια πατρότητας χορηγείται ανεξάρτητα από τη γαμική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.

Άρθρο 5

Γονική άδεια

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι κάθε εργαζόμενος ατομικώς δικαιούται γονική άδεια τεσσάρων μηνών που πρέπει να λαμβάνεται προτού το παιδί φθάσει σε μια ορισμένη ηλικία, μέχρι την ηλικία των οκτώ ετών, που πρέπει να προσδιορίζεται από κάθε κράτος μέλος ή από τις συλλογικές συμβάσεις. Η ηλικία αυτή καθορίζεται κατά τρόπο που κάθε γονέας να μπορεί να ασκήσει ισότιμα το δικαίωμά του για γονική άδεια.

2. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε δύο μήνες γονικής άδειας να μην μπορούν να μεταβιβαστούν.

3. Τα κράτη μέλη ορίζουν εύλογη περίοδο προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν κάνει χρήση του δικαιώματός του για γονική άδεια. Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

Τα κράτη μέλη ορίζουν ότι η αίτηση του εργαζομένου για γονική άδεια προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της περιόδου άδειας.

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα γονικής άδειας από περιόδους προηγούμενης απασχόλησης ή από απαίτηση συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας που δεν υπερβαίνει το ένα έτος. Σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την έννοια της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου ([14]) υπό τον ίδιο εργοδότη, λαμβάνεται υπόψη το άθροισμα των εν λόγω συμβάσεων για τον υπολογισμό αυτών της περιόδου θεμελίωσης του δικαιώματος.

5. Τα κράτη μέλη μπορούν να καθορίζουν τις περιπτώσεις στις οποίες ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική, δικαιούται να αναβάλει τη χορήγηση γονικής άδειας για εύλογο χρονικό διάστημα, με το σκεπτικό ότι η λήψη γονικής άδειας κατά το αιτηθέν χρονικό διάστημα θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία του εργοδότη. Ο εργοδότης τεκμηριώνει γραπτώς κάθε τέτοια αναβολή γονικής άδειας.

6. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν δικαίωμα να ζητήσουν να λάβουν γονική άδεια με ευέλικτους τρόπους. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν τις λεπτομερείς ρυθμίσεις πραγμάτωσης του δικαιώματος αυτού. Οι εργοδότες εξετάζουν και διεκπεραιώνουν τις εν λόγω αιτήσεις λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων. Ο εργοδότης τεκμηριώνει γραπτώς κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης, μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την υποβολή της.

7. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι εργοδότες, κατά την εξέταση αιτήσεων για γονική άδεια πλήρους απασχόλησης, πριν από οποιαδήποτε αναβολή σύμφωνα με την παράγραφο 5, να προσφέρουν στο μέτρο του δυνατού ευέλικτους τρόπους για τη λήψης γονικής άδειας σύμφωνα με την παράγραφο 6.

8. Τα κράτη μέλη αξιολογούν την ανάγκη να προσαρμοστούν οι προϋποθέσεις λήψης και οι λεπτομερείς ρυθμίσεις εφαρμογής της γονικής άδειας στις ανάγκες των θετών γονέων, των γονέων με αναπηρία, καθώς και των γονέων που έχουν παιδιά με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια.

Άρθρο 6

Άδεια φροντίδας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι κάθε εργαζόμενος δικαιούται άδεια φροντίδας πέντε εργάσιμων ημερών ετησίως. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίσουν πρόσθετες λεπτομέρειες σχετικά με το πεδίο εφαρμογής και τις σχετικές προϋποθέσεις της άδειας φροντίδας, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή πρακτική. Η χρήση του δικαιώματος αυτού μπορεί να προϋποθέτει τη δέουσα τεκμηρίωση σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή πρακτική.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν χορήγηση άδειας φροντίδας βάσει περιόδου αναφοράς άλλη από του ενός έτους, ανά άτομο που έχει ανάγκη φροντίδας ή υποστήριξης, ή ανά περίπτωση.

Άρθρο 7

Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίσουν σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ετησίως ή ανά περίπτωση, ή και τα δύο, το δικαίωμα του κάθε εργαζόμενου να απουσιάσει από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας.

([14]) Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ L 175 της 10.7.1999, σ. 43).

Άρθρο 8

Πληρωμή ή επίδομα

1. Τα κράτη μέλη, σε συμφωνία με τις εθνικές τους ιδιαιτερότητες, όπως το εθνικό δίκαιο, οι συλλογικές συμβάσεις, ή η πρακτική, και λαμβανομένων υπόψη των αρμοδιοτήτων που έχουν εκχωρηθεί στους κοινωνικούς εταίρους, διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας που προβλέπεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή στο άρθρο 5 παράγραφος 2 λαμβάνουν πληρωμή ή επίδομα σύμφωνα με τις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου.

2. Σε ό,τι αφορά την άδεια πατρότητας, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, η ανωτέρω πληρωμή ή επίδομα εγγυάται ένα εισόδημα τουλάχιστον ισοδύναμο με εκείνο που ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος θα είχε σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων του για λόγους υγείας, με την επιφύλαξη κάθε ανώτατου ορίου που τυχόν προβλέπει το εθνικό δίκαιο. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα σε πληρωμή ή επίδομα από περιόδους προηγούμενης απασχόλησης όχι μεγαλύτερες των έξι μηνών αμέσως πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία γέννησης του τέκνου.

3. Σε ό,τι αφορά τη γονική άδεια, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 5 παράγραφος 2, η ανωτέρω πληρωμή ή επίδομα καθορίζεται από το κράτος μέλος ή τους κοινωνικούς εταίρους και ρυθμίζεται κατά τρόπο που να διευκολύνει τη λήψη γονικής άδειας και από τους δυο γονείς.

Άρθρο 9

Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον οκτώ έτη, και οι φροντιστές, δικαιούνται να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας. Η διάρκεια αυτών των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται σε εύλογους περιορισμούς.

2. Οι εργοδότες εξετάζουν και διεκπεραιώνουν μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα τις αιτήσεις για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων. Ο εργοδότης τεκμηριώνει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή των σχετικών ρυθμίσεων.

3. Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1 έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Ο εργαζόμενος έχει επίσης το δικαίωμα να ζητήσει την επιστροφή του στην αρχική μορφή απασχόλησης πριν από τη λήξη της συμφωνημένης περιόδου όποτε αυτό δικαιολογείται από μια μεταβολή των περιστάσεων. Οι εργοδότες εξετάζουν και διεκπεραιώνουν τις αιτήσεις για πρόωρη επιστροφή στην αρχική μορφή απασχόλησης λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων.

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας από περιόδους προηγούμενης απασχόλησης ή από απαίτηση χρόνου προϋπηρεσίας όχι μεγαλύτερο των έξι μηνών. Σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της οδηγίας 1999/70/ΕΚ, υπό τον ίδιο εργοδότη, λαμβάνεται υπόψη το άθροισμα των εν λόγω συμβάσεων για τον υπολογισμό της περιόδου θεμελίωσης του δικαιώματος.

Άρθρο 10

Εργασιακά δικαιώματα

1. Τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων κατά την ημερομηνία έναρξης της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 και 6 ή της απουσίας από την εργασία που προβλέπεται στο άρθρο 7 διατηρούνται μέχρι το τέλος της εν λόγω άδειας ή απουσίας από την εργασία. Με τη λήξη της άδειας ή της απουσίας από την εργασία, εφαρμόζονται τα εν λόγω δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων τυχόν αλλαγών που προκύπτουν από το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική.

2. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά τη λήξη της άδειας που προβλέπεται στα άρθρα 4, 5 και 6, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να επιστρέψουν στην εργασία τους ή σε ισοδύναμες θέσεις υπό όρους όχι λιγότερο ευνοϊκούς για αυτούς και να επωφελούνται από τυχόν βελτιώσεις στις συνθήκες εργασίας από τις οποίες θα είχαν επωφεληθεί εάν δεν είχαν λάβει την άδεια.

3. Τα κράτη μέλη καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας για την περίοδο της άδειας που προβλέπεται στα άρθρα 4, 5 και 6, ή της απουσίας από την εργασία που προβλέπεται στο άρθρο 7, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων τους για κοινωνική ασφάλιση, μαζί με τις συνταξιοδοτικές εισφορές, μεριμνώντας παράλληλα για τη διατήρηση της σχέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου.

Άρθρο 11

Διακρίσεις

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύουν τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια που προβλέπεται στα άρθρα 4, 5 και 6, ή την απουσία από την εργασία που προβλέπεται στο άρθρο 7, ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στο άρθρο 9.

Άρθρο 12

Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να απαγορεύσουν την απόλυση και κάθε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει απόλυσης εργαζομένων επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια που προβλέπεται στα άρθρα 4, 5 και 6, ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που προβλέπεται στο άρθρο 9.

2. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι απολύθηκαν επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια που προβλέπεται στα άρθρα 4, 5 και 6, ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας του άρθρου 9, μπορούν να ζητήσουν από τον εργοδότη να τεκμηριώσει δεόντως τους λόγους της απόλυσής τους. Σε ό,τι αφορά απόλυση εργαζομένου που ζήτησε ή έλαβε άδεια που προβλέπεται στο άρθρο 4, 5 ή 6, ο εργοδότης γνωστοποιεί τους λόγους της απόλυσης γραπτώς.

3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, εάν οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι απολύθηκαν επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια προβλεπόμενη στα άρθρα 4, 5 και 6 τεκμηριώνουν ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι απολύθηκαν για τους ανωτέρω λόγους, να εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους.

4. Η παράγραφος 3 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους.

5. Τα κράτη μέλη δεν απαιτείται να εφαρμόσουν την παράγραφο 3 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

6. Η παράγραφος 3 δεν εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν τα κράτη μέλη ορίζουν διαφορετικά.

Άρθρο 13

Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες για τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης εθνικών διατάξεων θεσπισμένων κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ή διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν κάθε αναγκαίο μέτρο για να διασφαλισθεί η εφαρμογή τους. Οι εν λόγω κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

Άρθρο 14

Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή επιπτώσεις

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων, από τυχόν δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη ή δυσμενείς συνέπειες λόγω καταγγελίας που υπέβαλαν εντός της επιχείρησης ή τυχόν νομικής διαδικασίας που κίνησαν με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 15

Φορείς ισότητας

Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων των επιθεωρήσεων εργασίας ή άλλων φορέων επιβολής των δικαιωμάτων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι ο φορέας ή οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, είναι αρμόδιοι για τα περί διακρίσεων ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 16

Επίπεδο προστασίας

1. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπει η παρούσα οδηγία.

2. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν αποτελεί δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στα πεδία που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία. Η απαγόρευση μιας τέτοιας υποβάθμισης του επιπέδου προστασίας δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων να θεσπίζουν λόγω μεταβαλλόμενων περιστάσεων νομοθετικές, κανονιστικές ή συμβατικές ρυθμίσεις άλλες από τις ήδη ισχύουσες την 1η Αυγούστου 2019, υπό τον όρο να τηρούν τις ελάχιστες απαιτήσεις που ορίζει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 17

Διάδοση πληροφοριών

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι τα εθνικά μέτρα που μεταφέρουν την παρούσα οδηγία στο εθνικό δίκαιο, καθώς και οι ήδη ισχύουσες σχετικές διατάξεις που αφορούν το αντικείμενο όπως αυτό ορίζεται στο άρθρο 1, γνωστοποιούνται με κάθε πρόσφορο μέσο στους εργαζομένους και τους εργοδότες, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών που είναι ΜΜΕ, σε όλη την επικράτειά τους.

Άρθρο 18

Σύνταξη εκθέσεων και επανεξέταση

1. Έως τις 2 Αυγούστου 2027, τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή κάθε αναγκαία πληροφορία σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση. Στις πληροφορίες αυτές περιλαμβάνονται τα διαθέσιμα συγκεντρωτικά δεδομένα σχετικά με τη χρήση, από άντρες και γυναίκες, των διαφόρων ειδών αδειών και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας δυνάμει της παρούσας οδηγίας, ώστε να γίνει δυνατή η σωστή παρακολούθηση και αξιολόγηση της εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, ιδίως όσον αφορά την ισότητα των φύλων.

2. Η Επιτροπή διαβιβάζει την έκθεση της παραγράφου 1 στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο. Η έκθεση συνοδεύεται, εάν χρειαστεί, από νομοθετική πρόταση.

Η έκθεση συνοδεύεται επίσης από τα εξής:

α) μελέτη για την αλληλεπίδραση των διαφόρων ειδών αδειών που προβλέπει η παρούσα οδηγία, καθώς και των άλλων ειδών αδειών για οικογενειακούς λόγους, όπως η άδεια υιοθεσίας· και

β) μελέτη των δικαιωμάτων αδείας για οικογενειακούς λόγους που χορηγούνται σε αυτοαπασχολούμενους.

Άρθρο 19

Κατάργηση

1. Η οδηγία 2010/18/ΕΕ καταργείται με ισχύ από τις 2 Αυγούστου 2022. Οι παραπομπές στην καταργούμενη οδηγία νοούνται ως παραπομπές στην παρούσα οδηγία και διαβάζονται σύμφωνα με τον πίνακα αντιστοιχίας του παραρτήματος.

2. Παρά την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, βάσει της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, οποιαδήποτε περίοδος ή οποιεσδήποτε χωριστές αθροιζόμενες περίοδοι γονικής άδειας ένας εργαζόμενος έλαβε ή μεταβίβασε δυνάμει της εν λόγω οδηγίας πριν από τις 2 Αυγούστου 2022 μπορούν να αφαιρεθούν από το δικαίωμα γονικής άδειας που ο εργαζόμενος έχει δυνάμει του άρθρου 5 της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 20

Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία έως τις 2 Αυγούστου 2022. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

2. Με την επιφύλαξη της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, για την πληρωμή ή το επίδομα που αντιστοιχεί στις δύο τελευταίες εβδομάδες της γονικής άδειας που προβλέπεται στο άρθρο 8 παράγραφος 3, τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες για τη συμμόρφωση με την παρούσα οδηγία νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις έως τις 2 Αυγούστου 2024. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

3. Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις διατάξεις των παραγράφων 1 και 2, αυτές περιέχουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από παρόμοια παραπομπή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Η σχετική μέθοδος παραπομπής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.

4. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των βασικών διατάξεων εθνικού δικαίου που θεσπίζουν στα πεδία που καλύπτει η παρούσα οδηγία.

5. Οι αναλυτικοί κανόνες και λεπτομερείς ρυθμίσεις για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας θεσπίζονται σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική, εφόσον τηρούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις και οι στόχοι της παρούσας οδηγίας.

6. Για τους σκοπούς της συμμόρφωσης με τα άρθρα 4, 5, 6 και 8 της παρούσας οδηγίας και με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ, τα κράτη μέλη μπορούν να λάβουν υπόψη κάθε περίοδο και πληρωμή ή επίδομα που αφορά απουσία από την εργασία για οικογενειακούς λόγους, ιδίως άδεια μητρότητας, άδεια πατρότητας, γονική άδεια και άδεια φροντίδας, που προβλέπεται σε εθνικό επίπεδο και υπερβαίνει τα ελάχιστα πρότυπα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία ή στην οδηγία 92/85/ΕΟΚ, υπό τον όρο ότι πληρούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις για τις άδειες αυτές και δεν μειώνεται το γενικό επίπεδο προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους στα πεδία που καλύπτουν οι εν λόγω οδηγίες.

7. Εάν τα κράτη μέλη παρέχουν πληρωμή ή επίδομα ύψους τουλάχιστον ίσου με το 65 % του καθαρού μισθού του εργαζομένου, με δυνατότητα επιβολής ανώτατου ορίου, για τουλάχιστον έξι μήνες γονικής άδειας για τον κάθε γονέα, δύνανται να αποφασίσουν να διατηρήσουν το σύστημα αυτό αντί προβλέψουν την πληρωμή ή το επίδομα που αναφέρεται στο άρθρο 8 παράγραφος 2.

8. Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, εφόσον οι κοινωνικοί εταίροι το ζητήσουν από κοινού, και υπό τον όρο ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να μπορούν ανά πάσα στιγμή να εξασφαλίσουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 21

Έναρξη ισχύος

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Άρθρο 22

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες, 20 Ιουνίου 2019.

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο	*Για το Συμβούλιο*
Ο Πρόεδρος	*Ο Πρόεδρος*
A. TAJANI	G. CIAMBA

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΑΣ

Οδηγία 2010/18/ΕΕ	Παρούσα οδηγία
Ρήτρα 1 παράγραφος 1	Άρθρο 1
Ρήτρα 1 παράγραφος 2	Άρθρο 2
Ρήτρα 1 παράγραφος 3	Άρθρο 2
Ρήτρα 2 παράγραφος 1	Άρθρο 5 παράγραφος 1
Ρήτρα 2 παράγραφος 2	Άρθρο 5 παράγραφοι 1 και 2
Ρήτρα 3 παράγραφος 1 στοιχείο α)	Άρθρο 5 παράγραφος 6
Ρήτρα 3 παράγραφος 1 στοιχείο β)	Άρθρο 5 παράγραφος 4
Ρήτρα 3 παράγραφος 1 στοιχείο γ)	Άρθρο 5 παράγραφος 5
Ρήτρα 3 παράγραφος 1 στοιχείο δ)	—
Ρήτρα 3 παράγραφος 2	Άρθρο 5 παράγραφος 3
Ρήτρα 3 παράγραφος 3	Άρθρο 5 παράγραφος 8
Ρήτρα 4 παράγραφος 1	Άρθρο 5 παράγραφος 8
Ρήτρα 5 παράγραφος 1	Άρθρο 10 παράγραφος 2
Ρήτρα 5 παράγραφος 2	Άρθρο 10 παράγραφος 1
Ρήτρα 5 παράγραφος 3	Άρθρο 10 παράγραφος 3
Ρήτρα 5 παράγραφος 4	Άρθρο 11
Ρήτρα 5 παράγραφος 5 πρώτο εδάφιο	Άρθρο 10 παράγραφος 3
Ρήτρα 5 παράγραφος 5 δεύτερο εδάφιο	Άρθρο 8 παράγραφος 3
Ρήτρα 6 παράγραφος 1	Άρθρο 9
Ρήτρα 6 παράγραφος 2	Αιτιολογική σκέψη 25
Ρήτρα 7 παράγραφος 1	Άρθρο 7
Ρήτρα 7 παράγραφος 2	Άρθρο 7
Ρήτρα 8 παράγραφος 1	Άρθρο 16 παράγραφος 1
Ρήτρα 8 παράγραφος 2	Άρθρο 16 παράγραφος 2
Ρήτρα 8 παράγραφος 3	—
Ρήτρα 8 παράγραφος 4	—
Ρήτρα 8 παράγραφος 5	—
Ρήτρα 8 παράγραφος 6	—
Ρήτρα 8 παράγραφος 7	—