



---

*Jogi Bizottság*

---

**2017/0085(COD)**

23.5.2018

# VÉLEMÉNY

a Jogi Bizottság részéről

a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság részére

a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatról  
(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

A vélemény előadója: Joëlle Bergeron

PA\_Legam

## RÖVID INDOKOLÁS

Az Európai Bizottság véleménye szerint ez az irányelvjavaslat megfelel a munka és a magánélet közötti egyensúly tágabb megközelítése iránti szükségletnek, és figyelembe veszi az utóbbi évek során a társadalomban bekövetkezett változásokat.

A javaslat célja, hogy kezelje a nők foglalkoztatásbeli alulreprezentáltságának problémáját, valamint hogy támogassa a nők szakmai fejlődését olyan jobb feltételek megteremtése révén, amelyek lehetővé teszik a szakmai és a magánélettel összefüggő kötelezettségeik összeegyeztetését. Ebből a célból az irányelv a férfiak és nők szükséges munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód érdekében minimumfeltételeket állapít meg. Ezenkívül az uniós jogi keret kiigazításával és korszerűsítésével ösztönzi a megkülönböztetésmentességet és a nemek közötti egyenlőséget.

Az EU-ban a részmunkaidős munkaszerződéssel foglalkoztatottak elsősorban a nők közül kerülnek ki (32%, szemben a 8%-os férfiaránnyal), aminek az oka a szakmai és a magánélet összeegyeztetésével kapcsolatos nehézségekben keresendő. Természetesen ez számos esetben jelentős bérezési és nyugdíjbeli különbséget is eredményez a férfiak és a nők között. Az Unió és a tagállamok szintjén jelenleg érvényben lévő jogi keret csak kevés rendelkezést tartalmaz arra vonatkozóan, hogy a férfiak a nőkkel egyenlő részt vállaljanak a gondozási kötelezettségekből. Nyilvánvaló, hogy ezeket a hiányosságokat sürgősen ki kell küszöbölni. Az előadó maradéktalanul egyetért az irányelvjavaslatban foglalt konkrét feladatokkal, amelyeknek célja a magánélet és a munkavállalás összeegyeztetését segítő módokat való hozzáférés javítása, a férfiak esetében pedig a családi szabadság és a rugalmas munkavégzési formák igénybevételi arányának növelése. Az utóbbi tekintetében lényeges pont a szülői szabadság esetén járó jövedelem összegének kérdése, mivel kívánatos, hogy a férfiak és a nők egyenlő arányban vegyék igénybe. Ma messze nem ez a helyzet, mivel a szülői szabadság esetén járó összegek nevetséges mértékűek. A Bizottság előremutató javaslata szerint ennek a jövedelemnek a szintjét összhangba kell hozni a betegszabadság idején járó összeggel. Az, amivel jelenleg foglalkoznunk kell és aminek meg kell határozni az irányvonalat, az a gyermekek védelme. Az előadó számára nem kétséges, hogy a gyermek legfőbb érdeke az, hogy két szülője kiegyenlített módon nevelje, gondozza és foglalkozzék vele. Az előadó ezért szükségesnek tartja, hogy a férfiak és nők képesek is legyenek egyenlő mértékben részt venni a család fenntartásában. Ez akkor válik lehetségessé, ha kiküszöböljük a férfiak és nők között a fizetett és nem fizetett munkavégzés terén fennálló egyenlőtlenségeket, valamint ha elősegítjük a kötelezettségeket, illetve a gyermekek és a támogatásra szoruló családtagok gondozási feladatának egyenlő megosztását.

Ugyanakkor nem szabad lekicsinyelni a munkaadókra nehezedő követelményeket és kényszereket, különösen az egészen kis méretű – két-három foglalkoztatottal működő – vállalkozások esetében. A szülői szabadság igénybevétele ugyanis a vállalkozás teljes ellehetetlenülésével járhat. Az előadó ebben a kérdésben fenntartja, hogy gondoskodni kell a munkaadók megfelelőbb védelméről, ugyanakkor elejét kell venni a sürgős családi okból történő munkahelyi hiányzásokkal kapcsolatos visszaéléseknek. Ezzel összefüggésben lényeges követelmény az igazolás bemutatása, sőt akár az, hogy a szülői szabadságra való jogosultságot kilenc hónapot nem meghaladó munkavégzési vagy foglalkoztatottsági időszakhoz kössék. A gondozási szabadságot a munkaadó jogosultságát érintő visszaélésekkel szembeni védelme érdekében szintén szabályozni szükséges. Egyszersmind nagyon fontos, hogy azoknak a munkavállalóknak, akik családtag gondozására vállalkoznak, legyen

lehetőségük jobb egyensúlyt találni magánéletük és munkavégzésük között, azaz ne legyenek kénytelenek véglegesen kilépni a munkaerőpiacról.

Az előadó arra is rá kíván mutatni, hogy a fogyatékkal élő vagy súlyosan beteg gyermeket gondozó szülők helyzetével, továbbá a többes születés vagy többes örökbefogadás esetével a Bizottság nem foglalkozott. Véleménye szerint a szülői szabadság időtartamát ezekben az esetekben duplájára kellene növelni.

Végül pedig hasonlóképpen kellene eljárni a gyermeküket egyedül nevelő szülők esetében is, mert az utóbbiak száma egyre növekszik, és ezt a realitást nem szabad figyelmen kívül hagyni.

## MÓDOSÍTÁS:

A Jogi Bizottság felkéri a Foglalkoztatási és Szociális Bizottságot mint illetékes bizottságot, hogy vegye figyelembe az alábbi módosításokat:

### Módosítás 1

#### Irányelvre irányuló javaslat 2 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(2) A férfiak és nők közötti egyenlőség az Unió egyik alapelve. Az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke értelmében az Unió egyik célja a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítása. Hasonlóképpen, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke megköveteli, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.

*Módosítás*

(2) A férfiak és nők közötti egyenlőség az Unió egyik alapelve. Az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke értelmében az Unió egyik célja a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítása. Hasonlóképpen, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke megköveteli, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell. ***Jelen irányelv hozzájárul az említett célkitűzések megvalósításához az egyenlőtlenlégek kiküszöbölése és a nemek közötti egyenlőség erősítése révén, a foglalkoztatás magas szintjének előmozdításával és az Unió szociális dimenziójának erősítésével, valamint a szociális juttatások tekintetében a felfelé történő konvergencia erősítésével a tagállamokban.***

## Módosítás 2

### Irányelvre irányuló javaslat 3 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(3) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 33. cikke akként rendelkezik, hogy a család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.

*Módosítás*

(3) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának *(a Charta)* 33. cikke **biztosítja a család jogi, gazdasági és szociális védelmét, és** 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.

## Módosítás 3

### Irányelvre irányuló javaslat 4 a preambulumbekkezdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(4a) A fogyatékossgal élő személyeknek joguk van olyan jövedelemtámogatásra, amely számukra méltósággal élhető életet, a munkaerőpiacon és a társadalomban való részvételüket lehetővé tevő szolgáltatásokat, valamint a szükségleteikhez igazított munkakörnyezetet biztosít.**

## Módosítás 4

### Irányelvre irányuló javaslat 4 b preambulumbekkezdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(4b) A nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget valamennyi területen biztosítani kell, beleértve a munkaerőpiaci részvételt,**

*valamint a foglalkoztatás és a szakmai előmenetel feltételeit. A nők és a férfiak egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásra jogosultak.*

## Módosítás 5

### Irányelvre irányuló javaslat 5 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(5) A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez azáltal, hogy előmozdítják a nők munkaerőpiaci részvételét, **megkönnyítik** a férfiak számára a gondozási **feladatokban való részvételt a nőkkel egyenértékű módon**, és felszámolják a nemek közötti különbségeket a jövedelmek és **díjazás** tekintetében. Az ilyen szakpolitikáknak figyelembe kell venniük a demográfiai változásokat, így a népesség előregedésének a hatásait.

*Módosítás*

(5) A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez azáltal, hogy előmozdítják a nők munkaerőpiaci részvételét, **és ösztönzik** a férfiak **részvételét és szerepét a családi életben a gyermekekkel kapcsolatos nevelési és gondozási feladatok egyenlő megosztása érdekében, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 24. cikkével összhangban, amely szerint minden gyermeknek joga van ahhoz, hogy mindkét szülőjével rendszeres, személyes és közvetlen kapcsolatot tartson fenn, kivéve ha ez az érdekeivel ellentétes, hozzájárulva ahhoz, hogy** felszámolják a nemek közötti különbségeket a jövedelmek, **a díjazás és a nyugdíj** tekintetében. Az ilyen szakpolitikáknak figyelembe kell venniük a demográfiai változásokat, így a népesség előregedésének a hatásait. **Ezzel összefüggésben a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly előmozdítása fontos ösztönző lehet a születések számának növeléséhez.**

## Módosítás 6

### Irányelvre irányuló javaslat 6 a preambulumbekzdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

(6a) **A 2017. októberi adatok (a**

*Bizottság statisztikái) szerint a férfiak foglalkoztatási rátája az Unióban 71,9%, a nők pedig 61,4% volt, a nők magasabb iskolázottsági szintje ellenére.*

## Módosítás 7

### Irányelvre irányuló javaslat 7 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(7) A munka és a magánélet közötti egyensúly **azonban** továbbra is jelentős kihívást jelent sok szülő és gondozási kötelezettséggel bíró munkavállaló számára, ami hátrányosan befolyásolja a nők foglalkoztatását. A nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának egyik fő oka az, hogy nehéz egyensúlyt teremteni a munkával és a családdal kapcsolatos kötelezettségek között. A gyermekvállalást követően a **nők általában** kisebb óraszámban **végeznek** keresőtevékenységet, és több időt **töltenek** fizetés nélküli gondozási feladataik teljesítésével. Az adatok szerint a beteg vagy gondozásra szoruló hozzátartozók is hátrányosan befolyásolják a nők foglalkoztatását, és vannak nők, akik emiatt teljesen kiesnek a munkaerőpiacról.

*Módosítás*

(7) ***A kétkeresős háztartások elterjedése a munkaterhelés növekedéséhez, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly iránti nagyobb igényhez vezetett, illetve növelte az utóbbira helyezkedő nyomást. A munka és a magánélet közötti egyensúly ezáltal továbbra is jelentős kihívást jelent sok szülő és gondozási kötelezettséggel bíró munkavállaló számára, ami hátrányosan befolyásolja a nők foglalkoztatását. A nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának egyik fő oka az, hogy nehéz egyensúlyt teremteni a munkával és a családdal kapcsolatos kötelezettségek között. A gyermekvállalást követően vagy eltartott idősök vagy munkaképtelenséget okozó, krónikus betegségben szenvedő közvetlen családtagok esetében a nőknek gyakran kisebb óraszámban kell végezniük keresőtevékenységet, és több időt kell tölteniük fizetés nélküli gondozási feladataik teljesítésével. Ez jelentősen hozzájárul a nemek közötti (egyres tagállamokban akár 28%-os) bérkülönbséghez, amely a munkával töltött életszakasz során felhalmozódva a nemek közötti (az Unióban átlagosan 40%-os) nyugdíjszakadékhoz vezet, és a nők esetében növeli a szegénység és a társadalmi kirekesztés kockázatát.*** Az adatok szerint a beteg vagy gondozásra szoruló hozzátartozók is hátrányosan befolyásolják a nők foglalkoztatását, és vannak nők, akik emiatt teljesen **vagy**

*részlegesen* kiesnek a munkaerőpiacról.

## Módosítás 8

### Irányelvre irányuló javaslat 7 a preambulumbekzdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(7a) Az EUROFOUND adatai alapján több mint hárommillió munkavállaló hagyta ott teljes munkaidős állását, mivel az nem rendelkezett a gyermekek vagy a rászoruló családtagok gondozására vonatkozó támogatási rendszerrel.**

## Módosítás 9

### Irányelvre irányuló javaslat 7 b preambulumbekzdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(7b) A gyermekeknek joguk van a megfizethető, jó minőségű kisgyermekkorai neveléshez és gondozáshoz.**

## Módosítás 10

### Irányelvre irányuló javaslat 8 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

(8) A jelenlegi uniós jogi keret csak korlátozott mértékben ösztönzi a férfiakat arra, hogy egyenlő mértékben vegyék ki részüket a gondozási feladatokból. A fizetett apasági és szülői szabadság hiánya sok tagállamban hozzájárul ahhoz, hogy az apák alacsony mértékben veszik igénybe az ilyen szabadságokat. A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikák kialakításában jelentkező, a nők és a férfiak tekintetében megfigyelhető kiegyensúlyozatlanság tovább erősíti a

(8) A jelenlegi uniós jogi keret csak korlátozott mértékben ösztönzi a férfiakat arra, hogy egyenlő mértékben vegyék ki részüket a gondozási feladatokból.  
**Jelenleg nincs az apasági szabadságot vagy a beteg, illetve eltartott hozzátartozók gondozására járó szabadságot előíró összehangolt uniós jogszabály, a vis maior szabadság kivételével.** A fizetett apasági és szülői szabadság hiánya sok tagállamban hozzájárul ahhoz, hogy az apák alacsony mértékben veszik igénybe az ilyen



nemek közötti különbségeket a munka és a gondozás terén. Ezzel szemben igazolást nyert, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó intézkedések, mint például a szabadságok vagy a rugalmas munkafeltételek apák általi igénybevétele pozitív hatással *bír* a tekintetben, hogy csökken a nők által végzett nem fizetett családi munka relatív mennyisége, és a nőknek több ideje marad keresőtevékenység folytatására.

szabadságokat. A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikák kialakításában jelentkező, a nők és a férfiak tekintetében megfigyelhető kiegyensúlyozatlanság *és elégtelenség lassítja a növekedést, eltávolít a társadalmi befogadás célkitűzéseitől, különösen idősebb korokban túlságosan kiszolgáltatja a nőket a szegénység kockázatának, és tovább erősíti a nemek közötti különbségeket a munka és a gondozás terén. Ezzel szemben igazolást nyert, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó intézkedések, mint például a szabadságok, elegendő ösztönzéssel a férfiak számára, hogy igénybe vehessék ezeket a szabadságokat,* vagy a rugalmas munkafeltételek apák általi igénybevétele pozitív hatással *bírnak* a tekintetben, hogy csökken a nők által végzett nem fizetett családi munka relatív mennyisége, és a nőknek több ideje marad keresőtevékenység folytatására, *valamint társadalmi, gazdasági és szakmai egyenjogúságuk nagyobb mértékű érvényesítésére.*

## Módosítás 11

### Irányelvre irányuló javaslat 8 a preambulumbekzdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

*(8a) A szülőknek és a gondozási feladatokat ellátó más személyeknek joguk kellene, hogy legyen a megfelelő szabadsághoz, a rugalmas munkavégzéshez és a gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáféréshez. Gondozási feladataik ellátása érdekében a nőknek és férfiaknak egyenlő hozzáféréssel kellene rendelkezniük a külön szabadsághoz, és ösztönözni kellene őket arra, hogy azt kiegyensúlyozott módon vegyék igénybe.*

## Módosítás 12

### Irányelvre irányuló javaslat 9 a preambulumbekzdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(9a)** *A szakmai, magán- és családi életet olyan átfogó koncepció alapján kell összeegyeztetni, amely magában foglal jogalkotási és nem jogalkotási lépéseket egyaránt, köztük olyan hathatós támogatásokat és intézkedéseket, mint a gyermekgondozásért és az ápolásra szoruló személyek gondozásáért járó adójóváírás.*

## Módosítás 13

### Irányelvre irányuló javaslat 9 b preambulumbekzdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(9b)** *A nemzeti gyakorlatoknak megfelelően konzultálni kell a szociális partnerekkel a gazdasági, foglalkoztatási és szociális politikák kialakításáról és végrehajtásáról. Arra kell őket ösztönözni, hogy – autonómiájuk és a kollektív fellépéshez való joguk tiszteletben tartása mellett – az őket érintő kérdésekben tárgyalásokat folytassanak, és kollektív szerződéseket kössenek.*

## Módosítás 14

### Irányelvre irányuló javaslat 10 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

(10) Indokolt hatályon kívül helyezni és felváltani a 2010/18/EU irányelvet, amely – a szociális partnerek között létrejött keretmegállapodás hatálybaléptetése útján

(10) Indokolt hatályon kívül helyezni és felváltani a 2010/18/EU irányelvet, amely – a szociális partnerek között létrejött keretmegállapodás hatálybaléptetése útján

– jelenleg szabályozza a szülői szabadságot. Ez az irányelv elsősorban a 2010/18/EU irányelvben meghatározott szabályokra épít, és kiegészíti azokat a meglévő jogok megerősítésével és új jogok bevezetésével.

– jelenleg szabályozza a szülői szabadságot. Ez az irányelv elsősorban a 2010/18/EU irányelvben meghatározott szabályokra épít, és kiegészíti azokat a meglévő jogok megerősítésével és új jogok bevezetésével. **Jelen irányelv egyik intézkedése sem értelmezhető az említett irányelv értelmében korábban már meglévő jogok korlátozásaként.**

## Módosítás 15

### Irányelvre irányuló javaslat 11 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(11) Ez az irányelv meghatározza az apasági, szülői és gondozói szabadságra, valamint a szülők és gondozási kötelezettséggel bíró munkavállalók számára biztosított rugalmas munkafeltételekre vonatkozó minimális követelményeket. Azáltal, hogy elősegíti a szülők és a gondozók munkájának és családi életének összehangolását, ez az irányelv várhatóan hozzájárul azokhoz a Szerződésen alapuló célkitűzésekhez, amelyek a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségére és az egyenlő munkahelyi bánásmódra, valamint az Unión belüli magas szintű foglalkoztatottság előmozdítására irányulnak.

*Módosítás*

(11) Ez az irányelv meghatározza az apasági, szülői és gondozói szabadságra, valamint a szülők és gondozási kötelezettséggel bíró munkavállalók számára biztosított rugalmas munkafeltételekre vonatkozó minimális követelményeket, **tiszteletben tartva ugyanakkor a szabadságokra, valamint a rugalmas munkafeltételekre vonatkozó nemzeti rendelkezéseket, melyek megfelelnek ezen irányelv követelményeinek, valamint azt, hogy a tagállamok és a szociális partnerek e tekintetben konkrét rendelkezéseket állapítsanak meg. Jelen irányelv teljes mértékben tiszteletben tartja a munkavállalók és a családok szabadságát és preferenciáit arra vonatkozóan, hogy saját életüket megszervezzék, és nem ír elő számukra kötelezettséget a rendelkezéseiből származó előnyök igénybevételére. Bár az egyéni és a nemzeti döntéseknek nagy a mozgáster, azáltal, hogy elősegíti a szülők és a gondozók munkájának és családi életének összehangolását, ez az irányelv várhatóan hozzájárul azokhoz a Szerződésen alapuló célkitűzésekhez, amelyek a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségére és az egyenlő munkahelyi bánásmódra, valamint az Unión belüli magas szintű**

foglalkoztatottság, *illetve a munkavállalók és családjuk megfelelő életszínvonalának* előmozdítására irányulnak.

## Módosítás 16

### Irányelvre irányuló javaslat 12 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(12) Ennek az irányelvnek minden munkaszerződéssel vagy más munkavisztonnyal rendelkező munkavállalóra alkalmazandónak kell lennie. Ahogyan a 2010/18/EU irányelv melléklete 2. szakaszának 3. pontja szerint jelenleg is, ide kell érteni a részmunkaidős munkavállalók, határozott idejű szerződés alapján munkát vállalók, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalók foglalkoztatására vagy munkaviszonyára vonatkozó szerződéseket is.

*Módosítás*

(12) Ennek az irányelvnek minden munkaszerződéssel vagy más munkavisztonnyal rendelkező munkavállalóra alkalmazandónak kell lennie. Ahogyan a 2010/18/EU irányelv melléklete 2. szakaszának 3. pontja szerint jelenleg is, ide kell érteni a részmunkaidős munkavállalók, határozott **vagy határozatlan** idejű szerződés alapján munkát vállalók, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalók foglalkoztatására vagy munkaviszonyára vonatkozó szerződéseket is.

## Módosítás 17

### Irányelvre irányuló javaslat 12 a preambulumbekzdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

***(12a) Az irányelv elsőbbséget ad a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésének anélkül, hogy bizonytalan vagy atipikus foglalkoztatási formák bevezetéséhez folyamodna.***

## Módosítás 18

### Irányelvre irányuló javaslat 12 b preambulumbekzdés (új)

**(12b) Az irányelv célja továbbá, hogy javítsa és erősítse azokat az intézkedéseket, amelyek a fogyatékossgal élő vagy súlyos betegségben szenvedő gyermekek szülei számára a szülői szabadság megadására és biztosítására vonatkozó szabályokat érintik, mindenekelőtt azért, hogy elkerüljék a szabadság engedélyezésével kapcsolatos visszaéléseket a jelenleg érvényben lévő előírásokon kívül eső korcsoportok esetén, valamint utalványok vagy különleges járulékok bevezetése a gyermekgondozási szolgáltatások költségeinek fedezésére.**

## Módosítás 19

### Irányelvre irányuló javaslat 13 preambulumbekkezdés

A Bizottság által javasolt szöveg

(13) A gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlőbb megosztásának ösztönzése érdekében be kell vezetni a **férfiak** jogát arra, hogy apasági szabadságot vegyenek ki gyermekük születésekor. A tagállamok közötti különbségekre való tekintettel az apasági szabadság jogát a nemzeti jogban meghatározott házassági vagy családi állapottól függetlenül kell biztosítani.

Módosítás

(13) A gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlőbb megosztásának ösztönzése érdekében be kell vezetni a **társszülők** jogát arra, hogy **kérésre** apasági szabadságot vegyenek ki gyermekük születésekor **vagy gyermek örökbefogadásakor**. A tagállamok közötti különbségekre való tekintettel az apasági szabadság jogát a nemzeti jogban meghatározott házassági vagy családi állapottól függetlenül kell biztosítani, **és függetlenül a szolgálati időtől vagy a munkáltatóval kötött szerződés jellegétől**.

## Módosítás 20

### Irányelvre irányuló javaslat 14 preambulumbekkezdés

A Bizottság által javasolt szöveg

(14) Mivel az apák többsége nem él a

Módosítás

(14) Mivel az apák többsége nem él a

szülői szabadsághoz való jogával, vagy a neki járó szabadság jelentős részét átruházza az anyára, ez az irányelv – annak érdekében, hogy ösztönözze a második szülőt a szülői szabadság igénybevételére, és amellet, hogy fenntartja mindkét szülő jogát arra, hogy a 2010/18/EU irányelv jelenlegi előírásainak megfelelően legalább négy hónap szülői szabadságot vegyen igénybe – egy hónapról négy hónapra hosszabbítja meg a szülői szabadság másik szülőre át nem ruházható időszakát.

szülői szabadsághoz való jogával, vagy a neki járó szabadság jelentős részét átruházza az anyára, ez az irányelv – annak érdekében, hogy **támogassa a korai szoros kapcsolat kialakítását a gyermekkel, és hogy** ösztönözze a második szülőt a szülői szabadság igénybevételére, és amellet, hogy fenntartja mindkét szülő jogát arra, hogy a 2010/18/EU irányelv jelenlegi előírásainak megfelelően legalább négy hónap szülői szabadságot vegyen igénybe – egy hónapról négy hónapra hosszabbítja meg a szülői szabadság másik szülőre át nem ruházható időszakát.

## Módosítás 21

### Irányelvre irányuló javaslat 15 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(15) Annak érdekében, hogy a szülőknek több lehetőségük legyen szülői szabadságot kivenni gyermekeik növekedése során, a szülői szabadságnak legalább a gyermek **tizenkét** éves koráig kell járnia. A tagállamoknak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy meghatározzák, a munkavállalónak mennyi idővel előre kell tájékoztatnia a munkáltatót szülői szabadság kérelmezése esetén, **és hogy eldöntsék, hogy a szülői szabadsághoz való jog köthető-e bizonyos szolgálati időszakhoz. Tekintettel a szerződéses megállapodások növekvő sokféleségére, az ugyanazzal a munkáltatóval kötött egymást követő, határozott idejű munkaszerződések összességét kell figyelembe venni a szolgálati időszak kiszámításakor.** A munkavállalók és a munkáltatók szükségleteinek egyensúlyba hozása érdekében a tagállamoknak lehetőséget kell adni arra, hogy eldöntsék, előírják-e, hogy a munkáltatónak bizonyos körülmények között lehetősége lehet elhalasztani a szülői szabadság kiadását. Ilyen esetekben a munkáltatónak meg kell

*Módosítás*

(15) Annak érdekében, hogy a szülőknek több lehetőségük legyen szülői szabadságot kivenni gyermekeik növekedése során, a szülői szabadságnak legalább a gyermek **tizenhárom** éves koráig kell járnia. A tagállamoknak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy meghatározzák, a munkavállalónak mennyi idővel előre kell tájékoztatnia a munkáltatót szülői szabadság kérelmezése esetén. A munkavállalók és a munkáltatók szükségleteinek egyensúlyba hozása érdekében a tagállamoknak lehetőséget kell adni arra, hogy eldöntsék, előírják-e, hogy a munkáltatónak bizonyos körülmények között lehetősége lehet elhalasztani a szülői szabadság kiadását. Ilyen esetekben a munkáltatónak **írásban** meg kell indokolnia az elhalasztást. Mivel a rugalmasság megnöveli annak a valószínűségét, hogy a második szülők, jellemzően az apák élnek az ilyen szabadsághoz való jogukkal, lehetőséget kell biztosítani a munkavállalók számára arra, hogy a szülői szabadság kivételét teljes munkaidőben, részleges szabadság

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

formájában vagy egyéb rugalmas formákban kérelmezzék. A munkáltatóra kell bízni, hogy eleget tesz-e az ilyen, a teljes munkaidőtől eltérő rugalmas formában kivett szülői szabadságra vonatkozó kéréseknek. A tagállamoknak továbbá fel kell mérniük, hogy szükséges-e a különösen hátrányos helyzetben lévő **(gyermeküket egyedül nevelő, fogyatékkal élő vagy súlyos betegségben szenvedő gyermeket nevelő)** szülők sajátos igényeihez igazítani a szülői szabadság feltételeit és részletszabályait.

## Módosítás 22

### Irányelvre irányuló javaslat 16 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(16) A szülői szabadságot követően a munkába való visszatérés megkönnyítése érdekében ösztönözni kell, hogy a munkavállalók és a munkáltatók **maradjanak kapcsolatban a szülői szabadság ideje alatt, így** együtt **határozhatják** meg az érintett felek közötti, az újbóli beilleszkedést segítő megfelelő intézkedéseket, figyelembe véve a nemzeti jogszabályokat, a kollektív szerződéseket és a szokásos gyakorlatot.

*Módosítás*

(16) A szülői szabadságot követően a munkába való visszatérés megkönnyítése érdekében ösztönözni kell, hogy a munkavállalók és a munkáltatók együtt **határozzák** meg az érintett felek közötti, az újbóli beilleszkedést segítő megfelelő intézkedéseket, figyelembe véve a nemzeti jogszabályokat, a kollektív szerződéseket és a szokásos gyakorlatot.

## Módosítás 23

### Irányelvre irányuló javaslat 18 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(18) Az ebben az irányelvben biztosított, gondozói szabadsághoz való jogon felül

*Módosítás*

(18) Az ebben az irányelvben biztosított, gondozói szabadsághoz való jogon felül

minden munkavállaló számára lehetővé kell tenni, hogy fenntartsák a jelenleg a 2010/18/EU irányelvben biztosított jogot arra, hogy sürgős és váratlan családi okból **adódó vis maior alapján** távol maradhassanak a munkából, a tagállamok által megállapított feltételek mellett.

minden munkavállaló számára lehetővé kell tenni, hogy fenntartsák a jelenleg a 2010/18/EU irányelvben biztosított jogot arra, hogy sürgős és váratlan családi okból távol maradhassanak a munkából, a tagállamok által megállapított feltételek mellett.

## Módosítás 24

### Irányelvre irányuló javaslat 19 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(19) A gyermekes, illetve a gondozási kötelezettséggel bíró munkavállalók, különösen a férfiak arra való ösztönzésének növelése érdekében, hogy vegyék igénybe az ebben az irányelvben biztosított szabadságokat, biztosítani kell számukra a megfelelő juttatásokhoz való jogot a szabadságuk alatt. A juttatás összegének **el kell érnie legalább azt az összeget**, amely az érintett munkavállalót betegszabadság esetén illetné meg. A tagállamoknak figyelembe kell venniük, mennyire fontos a társadalombiztosításra, így az egészségügyi ellátásra való jogosultság folyamatossága.

*Módosítás*

(19) A gyermekes, illetve a gondozási kötelezettséggel bíró munkavállalók, különösen a férfiak arra való ösztönzésének növelése érdekében, hogy vegyék igénybe az ebben az irányelvben biztosított szabadságokat, biztosítani kell számukra a megfelelő juttatásokhoz való jogot a szabadságuk alatt. A juttatás összegének **megfelelőnek, de nem kevesebbnek kell lennie, mint az az összeg**, amely az érintett munkavállalót betegszabadság esetén illetné meg. A tagállamoknak figyelembe kell venniük, mennyire fontos a társadalombiztosításra, így az egészségügyi ellátásra való jogosultság folyamatossága.

## Módosítás 25

### Irányelvre irányuló javaslat 21 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(21) Annak ösztönzése érdekében, hogy a dolgozó szülők és a gondozók munkavállalók maradjanak, lehetővé kell **tenni** számukra, hogy munkarendjüket személyes igényeikhez és preferenciáikhoz igazítsák. A dolgozó szülők és gondozók számára ezért lehetővé kell tenni, hogy rugalmas munkafeltételeket kérjenek; ez a

*Módosítás*

(21) Annak ösztönzése érdekében, hogy a dolgozó szülők és a gondozók munkavállalók maradjanak, **a munkaadóknak** lehetővé kell **tenniük** számukra, hogy munkarendjüket személyes igényeikhez és preferenciáikhoz igazítsák. **Anélkül, hogy visszaélnének ezzel a joggal**, a dolgozó szülők és gondozók



munkavállalók azon lehetőségét jelenti, hogy gondozási célokból átszervezzék munkarendjüket, többek között távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján. A munkavállalók és a munkáltatók szükségleteinek figyelembevétele érdekében lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy korlátozzák a **rugalmas munkafeltételek biztosításának időtartamát, így a csökkentett óraszámban történő munkavégzés időtartamát is.** Miközben a részmunkaidős foglalkoztatás hasznosnak bizonyult a tekintetben, hogy egyes nők számára lehetővé tette, hogy gyermekvállalás után is a munkaerőpiacon maradjanak, a hosszú ideig tartó csökkentett munkavégzés alacsonyabb társadalombiztosítási járulékokhoz vezet, ami csökkent vagy nem létező nyugdíjjogosultságot eredményez. A munkáltatóra kell bízni a végleges döntést abban a kérdésben, hogy elfogadja-e a munkavállaló rugalmas munkafeltételek iránti kérelmét. A rugalmas munkafeltételek szükségességét alátámasztó egyedi körülmények megváltozhatnak. A munkavállalóknak ezért nem csupán arra kell jogot biztosítani, hogy visszatérjenek az eredeti munkarendjükhöz egy adott, megállapodás szerinti időszak végén, hanem lehetővé kell tenni számukra azt is, hogy ezt bármikor kérelmezhesék, ha ez a mögöttes körülményekben bekövetkezett változás miatt szükségessé válik.

számára ezért lehetővé kell tenni, hogy rugalmas munkafeltételeket kérjenek; ez a munkavállalók azon lehetőségét jelenti, hogy gondozási célokból átszervezzék munkarendjüket, többek között távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján. A munkavállalók és a munkáltatók szükségleteinek figyelembevétele **és ezek megfelelő egyensúlyának biztosítása** érdekében lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy korlátozzák a **részmunkaidős foglalkoztatás** időtartamát, **és előnyben részesítsék az egyéb rugalmas munkafeltételek biztosítását.** Miközben a részmunkaidős foglalkoztatás **valóban** hasznosnak bizonyult a tekintetben, hogy egyes nők számára lehetővé tette, hogy gyermekvállalás **vagy más családi kötelezettség** után is a munkaerőpiacon maradjanak, a hosszú ideig tartó csökkentett munkavégzés alacsonyabb társadalombiztosítási járulékokhoz vezet, ami csökkent vagy nem létező nyugdíjjogosultságot eredményez. A munkáltatóra kell bízni a végleges döntést abban a kérdésben, hogy elfogadja-e a munkavállaló rugalmas munkafeltételek iránti kérelmét. A rugalmas munkafeltételek szükségességét alátámasztó egyedi körülmények megváltozhatnak. A munkavállalóknak ezért nem csupán arra kell jogot biztosítani, hogy visszatérjenek az eredeti munkarendjükhöz egy adott, megállapodás szerinti időszak végén, hanem lehetővé kell tenni számukra azt is, hogy ezt bármikor kérelmezhesék, ha ez a mögöttes körülményekben bekövetkezett változás miatt szükségessé válik.

## Módosítás 26

### Irányelvre irányuló javaslat 23 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

(23) A szabadsághoz vagy a rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jogokkal élő munkavállalókat védeni kell az emiatt elszenvedett megkülönböztetés vagy kedvezőtlenebb bánásmód ellen.

(23) A szabadsághoz vagy a rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jogokkal élő munkavállalókat védeni kell az emiatt elszenvedett megkülönböztetés, megtorlások vagy kedvezőtlenebb bánásmód ellen. ***A szabadsághoz vagy a rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jog gyakorlása nem lehet kedvezőtlen hatással a foglalkoztatási szintre vagy egyéb munkakörülményekre.***

## Módosítás 27

### Irányelvre irányuló javaslat 24 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(24) Az ebben az irányelvben biztosított, 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 kérelmezése vagy igénybevétele, illetve az ilyen rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jog gyakorlása miatt kerül sor. Amennyiben a munkavállalók úgy vélik, hogy az említett indokok miatt bocsátották el őket, lehetővé kell tenni számukra, hogy megkérjék a munkáltatót, hogy közölje az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait.

*Módosítás*

(24) Az ebben az irányelvben biztosított, szabadság igénybevételéhez vagy rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jogokkal élő munkavállalóknak védelmet kell élvezniük az elbocsátás, ***a feléjük nyilvánuló nyomás és lelki megfélemlítés***, illetve az esetleges elbocsátásra irányuló bármilyen előkészület ellen, ha arra ilyen szabadság kérelmezése vagy igénybevétele, illetve az ilyen rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jog gyakorlása miatt kerül sor. Amennyiben a munkavállalók úgy vélik, hogy az említett indokok miatt bocsátották el őket, lehetővé kell tenni számukra, hogy megkérjék a munkáltatót, hogy közölje az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait.

## Módosítás 28

### Irányelvre irányuló javaslat 1 cikk – 1 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

Ez az irányelv olyan minimumkövetelményeket állapít meg, amelyek célja a férfiak és nők

*Módosítás*

Ez az irányelv olyan minimumkövetelményeket állapít meg, amelyek célja a férfiak és nők

munkaerőpiaci esélyegyenlőségének és az egyenlő munkahelyi bánásmódnak a biztosítása azáltal, hogy könnyebbé válik a dolgozó szülők és gondozók munkájának és családi életének összehangolása.

munkaerőpiaci esélyegyenlőségének és **a szociális, valamint bérezés tekintetében érvényesülő** egyenlő munkahelyi bánásmódnak a biztosítása azáltal, hogy könnyebbé válik a dolgozó szülők és gondozók munkájának és családi életének összehangolása.

## Módosítás 29

### Irányelvre irányuló javaslat 2 cikk – 1 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

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

*Módosítás*

Ez az irányelv minden olyan férfi és női munkavállalóra alkalmazandó, aki **az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések és/vagy gyakorlat által meghatározott** munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnal rendelkezik.

## Módosítás 30

### Irányelvre irányuló javaslat 3 cikk – 1 bekezdés – a pont

*A Bizottság által javasolt szöveg*

a) „apasági szabadság”: **az apák** számára gyermekük születése alkalmával biztosított munkahelyi szabadság;

*Módosítás*

a) „apasági szabadság”: **a társszülők** számára gyermekük születése **vagy gyermek örökbefogadása** alkalmával biztosított **fizetett** munkahelyi szabadság;

## Módosítás 31

### Irányelvre irányuló javaslat 3 cikk – 1 bekezdés – b pont

*A Bizottság által javasolt szöveg*

b) „szülői szabadság”: gyermek születése vagy örökbefogadása esetén a gyermek gondozása céljából biztosított munkahelyi szabadság;

*Módosítás*

b) „szülői szabadság”: gyermek születése vagy örökbefogadása esetén a gyermek gondozása céljából biztosított **fizetett** munkahelyi szabadság;

## Módosítás 32

### Irányelvre irányuló javaslat 3 cikk – 1 bekezdés – f a pont (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

*fa) „egyedülálló szülő”: olyan személy, aki nem él sem házasságban, sem a nemzeti jog szerint meghatározott partneri viszonyban, és aki a gyermek tekintetében egyedül gyakorolja az elsődleges szülői felelősséget.*

## Módosítás 33

### Irányelvre irányuló javaslat 4 cikk – 1 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

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

(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák **a társszülők** jogát legalább **tizennégy** munkanapos **kötelező fizetett** szabadságra gyermekük születése **vagy gyermek örökbefogadása** alkalmával, **vagy legalább tizenöt napos szabadságra többes születés vagy többes örökbefogadás esetén.**

## Módosítás 34

### Irányelvre irányuló javaslat 4 cikk – 2 a bekezdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

*(2a) Az (1) bekezdésben említett apasági szabadsághoz való jogot a társszülő által a munkaviszonyban töltött időtartamtól és munkaszerződésük jellegétől függetlenül kell biztosítani.*

## Módosítás 35

### Irányelvre irányuló javaslat 5 cikk – 1 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalók alanyi jogát legalább **négy hónapos** szülői szabadságra, mielőtt gyermekük elér egy meghatározott, de legalább **tizenkét** éves kort.

*Módosítás*

(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalók alanyi jogát legalább **hathónapos** szülői szabadságra, mielőtt gyermekük elér egy meghatározott, de legalább **tizenhárom** éves kort.

## Módosítás 36

### Irányelvre irányuló javaslat 5 cikk – 1 bekezdés – 1 a albekezdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

***A szülői szabadság időtartama az egyedülálló szülő esetében kétszeres.***

## Módosítás 37

### Irányelvre irányuló javaslat 5 cikk – 2 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(2) Amennyiben a tagállamok lehetővé teszik, hogy az egyik szülő átruházza a neki járó szülői szabadságot a másik szülőre, biztosítaniuk kell, hogy legalább négy hónapos szülői szabadság ne legyen átruházható.

*Módosítás*

(2) Amennyiben a tagállamok lehetővé teszik, hogy az egyik szülő átruházza a neki járó szülői szabadságot a másik szülőre, biztosítaniuk kell, hogy legalább négy hónapos szülői szabadság ne legyen átruházható. ***A szülői szabadság időtartama a fogyatékossgal élő vagy súlyosan beteg gyermek esetében kétszeres.***

## Módosítás 38

### Irányelvre irányuló javaslat 5 cikk – 4 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(4) A tagállamok a szülői szabadságra való jogosultságot a munkaviszonyban töltött időhöz vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszához köthetik, mely idő nem haladhatja meg **az egy évet**. Az 1999/70/EK tanácsi irányelv<sup>21</sup> szerinti, ugyanazzal a munkáltatóval kötött, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések esetén a szerződések összességét **kell** figyelembe venni a jogosultságot megnyitó időtartam kiszámításakor.

---

<sup>21</sup>A Tanács irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról (HL L 175., 1999.7.10., 43. o.).

*Módosítás*

(4) A tagállamok a szülői szabadságra való jogosultságot a munkaviszonyban töltött időhöz vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszához köthetik, mely idő nem haladhatja meg **a kilenc hónapot**. Az 1999/70/EK tanácsi irányelv szerinti, ugyanazzal a munkáltatóval kötött, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések esetén a szerződések összességét **kötelező módon** figyelembe **kell** venni a jogosultságot megnyitó időtartam kiszámításakor.

---

<sup>21</sup>A Tanács irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról (HL L 175., 1999.7.10., 43. o.).

**Módosítás 39**

**Irányelvre irányuló javaslat  
5 cikk – 5 a bekezdés (új)**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(5a) A munkavállalókat a munkaviszony megkezdésekor írásban tájékoztatni kell a munkaviszonyból, köztük a próbaidőből eredő jogaikról és kötelezettségeikről.**

**Módosítás 40**

**Irányelvre irányuló javaslat  
5 cikk – 7 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

(7) A tagállamok megvizsgálják, hogy szükséges-e **hozzáigazítani** a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és részletszabályait az örökbefogadó szülők, a

(7) A tagállamok megvizsgálják, hogy szükséges-e **kiterjeszteni** a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és részletszabályait az örökbefogadó szülők, a

fogyatékossgal élő szülők és a fogyatékossgal élő vagy krónikus betegségben szenvedő gyermeket nevelő szülők *igényeihez*.

fogyatékossgal élő szülők, *a gyermeküket egyedül nevelő szülők (egyszülős családok)* és a fogyatékossgal élő vagy krónikus betegségben szenvedő gyermeket nevelő szülők *igényei alapján. Különösen a nemzeti egészségügyi hatóságok által kiállított igazolások alapján bizonyítottan fogyatékossgal élő vagy súlyos betegségben szenvedő gyermekeket nevelő szülők esetében tilos a szülői szabadság iránti kérelmek elutasítása.*

## Módosítás 41

### Irányelvre irányuló javaslat 6 cikk – 1 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalók jogát munkavállalónként évente legalább *öt* munkanapos gondozói szabadságra. *Ez a jog* a munkavállaló hozzátartozója orvosi kezelésre szoruló állapotának *megfelelő* igazolásához *köthető*.

*Módosítás*

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalók jogát munkavállalónként évente legalább *hét* munkanapos *fizetett* gondozói szabadságra. *Ezt a jogot* a munkavállaló hozzátartozója orvosi kezelésre szoruló állapotának *megfelel* igazolásához *kötik*.

## Módosítás 42

### Irányelvre irányuló javaslat 6 a cikk (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

#### *6a. cikk*

#### *Fogyatékossgal élő anyák és társszülők szabadsága*

*A tagállamok biztosítják, hogy az ezen irányelvben meghatározott, különböző típusú szabadságok időtartamát a fogyatékossgal élő anyák és társszülők esetében legalább 50%-kal meg lehessen hosszabbítani.*

## Módosítás 43

### Irányelvre irányuló javaslat 7 cikk – 1 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

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

*Módosítás*

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalók jogát arra, hogy sürgős családi okból adódó vis maior alapján távol maradhassanak a munkából olyan betegség vagy baleset esetén, amely elengedhetetlenné teszi a munkavállaló azonnali jelenlétét. A tagállamok a munkából történő vis maior miatti távolmaradás jogát **az általuk megfelelőnek ítélt igazolások bemutatásától tehetik függővé.**

## Módosítás 44

### Irányelvre irányuló javaslat 8 cikk – 1 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

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

*Módosítás*

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

## Módosítás 45

### Irányelvre irányuló javaslat 9 cikk – 1 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*



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

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

## Módosítás 46

### Irányelvre irányuló javaslat

#### 9 cikk – 2 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

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

*Módosítás*

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

## Módosítás 47

### Irányelvre irányuló javaslat

#### 9 cikk – 3 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

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

*Módosítás*

(3) Amennyiben az (1) bekezdésben említett rugalmas munkafeltételek időtartama korlátozott, a munkavállalónak jogában áll visszatérni az eredeti munkarendhez a megállapodás szerinti időtartam végén. **Indokolt továbbá egy „átmeneti védett időszak” biztosítása a munkavállaló visszatérésekor, hogy könnyebben és hatékonyabban visszailleszkedhessen a szakmai életbe, szem előtt tartva, hogy ebben az átmeneti időszakban az új technológiák használata elősegítheti a fenntartható, de naprakész**

*munkavállalók igényeit egyaránt.*

*és hatékonyabb újrakezdést. A munkavállalónak jogában áll kérelmezni az eredeti munkarendhez való visszatérést ugyanazon a foglalkoztatási szinten. A munkáltatók kötelesek írásban megindokolni a kérelem elutasítását.*

## Módosítás 48

### Irányelvre irányuló javaslat 11 cikk – 1 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

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

*Módosítás*

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

## Módosítás 49

### Irányelvre irányuló javaslat 12 cikk – 2 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

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

*Módosítás*

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

## Módosítás 50

## **Irányelvre irányuló javaslat 13 cikk – 1 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

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

*Módosítás*

A tagállamok megállapítják az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése vagy az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozóan már hatályban lévő rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat. A tagállamok minden szükséges intézkedést **meghoznak a hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciók végrehajtásának biztosítása érdekében.**

## **Módosítás 51**

### **Irányelvre irányuló javaslat 14 cikk – 1 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

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

*Módosítás*

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

## **Módosítás 52**

### **Irányelvre irányuló javaslat 15 cikk – 1 bekezdés**

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

***A munkaügyi felügyelőségek vagy a munkavállalók jogainak érvényesítésére hivatott más szervek – köztük a szociális partnerek – hatáskörének sérelme nélkül*** a tagállamok biztosítják, hogy a 2006/54/EK irányelv 20. cikke alapján a szülők és a gondozók egyenlő, nemi megkülönböztetéstől mentes bánásmódjának elősegítése, elemzése, ellenőrzése és támogatása érdekében kijelölt testület vagy testületek illetékesek legyenek az ezen irányelv hatálya alá tartozó kérdésekben is.

### Módosítás 53

#### Irányelvre irányuló javaslat 16 cikk – 1 bekezdés

A Bizottság által javasolt szöveg

Módosítás

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

A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, melyek előnyösebbek a munkavállalók számára az ezen irányelvben megállapított rendelkezéseknél, ***de nem csökkenthetik a nemzeti jogszabályaikban előírt normákat.*** Biztosítaniuk kell azonban, hogy az 5. cikk (2) bekezdésének megfelelően legalább négy hónap szülői szabadság továbbra se legyen átruházható, ***valamint hogy a nemzeti egészségügyi hatóságok által kiállított igazolások alapján bizonyítottan fogyatékossgal és súlyos betegséggel élő gyermeket nevelő szülők esetében a szülők szabadsága kötelezően biztosított legyen.***

### Módosítás 54

#### Irányelvre irányuló javaslat 18 cikk – 1 bekezdés

A Bizottság által javasolt szöveg

Módosítás

(1) A tagállamok ***legkésőbb öt*** évvel

(1) A tagállamok ***...-ig [három]*** évvel

ezen irányelv hatálybalépése *után* közlik a Bizottsággal az ezen irányelv alkalmazására vonatkozó *mindazon* releváns információkat, *amelyekre a Bizottságnak szüksége van ahhoz, hogy jelentést készítsen az Európai Parlament és a Tanács számára az irányelv alkalmazásáról.*

ezen irányelv hatálybalépése *után]* közlik a Bizottsággal az ezen irányelv alkalmazására vonatkozó releváns információkat, *valamint az irányelv női foglalkoztatási statisztikákra gyakorolt hatásának mélyreható értékelését, adott esetben jogalkotási javaslat kíséretében.*

**ELJÁRÁS A VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁSRA  
FELKÉRT BIZOTTSÁGBAN**

<b>Cím</b>	A munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése a szülők és a gondozók vonatkozásában		
<b>Hivatkozások</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
<b>Illetékes bizottság</b> A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	EMPL 15.5.2017		
<b>Véleményt nyilvánított</b> A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	JURI 15.5.2017		
<b>A vélemény előadója</b> A kijelölés dátuma	Joëlle Bergeron 3.5.2017		
<b>Vizsgálat a bizottságban</b>	9.10.2017	21.11.2017	21.2.2018
<b>Az elfogadás dátuma</b>	27.3.2018		
<b>A zárószavazás eredménye</b>	+: -: 0:	19 2 1	
<b>A zárószavazáson jelen lévő tagok</b>	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Kostas Chrysogonos, Rosa Estaràs Ferragut, Enrico Gasbarra, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Julia Reda, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
<b>A zárószavazáson jelen lévő póttagok</b>	Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhambazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland		
<b>A zárószavazáson jelen lévő póttagok (200. cikk (2) bekezdés)</b>	Mylène Troszczynski		

**NÉV SZERINTI ZÁRÓSZAVAZÁS  
A VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁSRA FELKÉRT BIZOTTSÁGBAN**

<b>19</b>	<b>+</b>
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
GUE/NGL	Kostas Chrysogonos
PPE	Rosa Estaràs Ferragut, Luis de Grandes Pascual, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Rainer Wieland, Francis Zammit Dimech
S&D	Enrico Gasbarra, Evelyne Gebhardt, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner, Virginie Rozière
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand, Julia Reda
<b>2</b>	<b>-</b>
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Mylène Troszczynski
<b>1</b>	<b>0</b>
ECR	Angel Dzhambazki

Jelmagyarázat:

+ : mellette

- : ellene

0 : tartózkodik