

31996L0034

19.6.1996

EUROOPA ÜHENDUSTE TEATAJA

L 145/4

NÕUKOGU DIREKTIIV 96/34/EÜ,

3. juuni 1996,

Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingule lisatud sotsiaalpoliitikat käsitleva protokoll (nr 14) lisana esitatud kokkuleppe sotsiaalpoliitika kohta, eriti selle artikli 4 lõiget 2,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut

ning arvestades, et:

- (1) liikmesriigid, välja arvatud Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik (edaspidi "liikmesriigid"), soovides järgida 1989. aasta sotsiaalhartas kavandatud kurssi, on sotsiaalpoliitikat käsitleva protokoll alusel sõlminud omavahel kokkuleppe sotsiaalpoliitika kohta;
- (2) vastavalt sotsiaalpoliitika kohta sõlmitud kokkuleppe artikli 4 lõikele 2 võivad tööturu osapooled ühiselt taotleda, et ühenduse tasandil sõlmitud kokkuleppeid rakendatakse nõukogu otsusega komisjoni ettepaneku põhjal;
- (3) ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlev punkt 16 näeb muu hulgas ette, et "tuleb välja töötada meetmed, mis võimaldavad meestel ja naistel sobitada oma ametialaseid ja perekondlikke kohustusi";
- (4) laiapõhjalisest konsensusest hoolimata pole nõukogu suutnud teha otsust perekondlikel põhjustel lapsehoolduspuhkust käsitleva direktiivi kohta esitatud ettepaneku ⁽¹⁾ suhtes, mida muudeti 15. novembril 1984 ⁽²⁾;
- (5) vastavalt sotsiaalpoliitika kohta sõlmitud kokkuleppe artikli 3 lõikele 2 konsulteeris komisjon tööturu osapooltega ühenduse edasise võimaliku tegevuse üle töö- ja perekonnaeluga sobitamise küsimuses;
- (6) komisjon, leidnud pärast nimetatud konsultatsiooni, et ühenduse tegevus on soovitatav, konsulteeris veel kord tööturu osapooltega vastavalt nimetatud kokkuleppe artikli 3 lõikele 3 kavandatava ettepaneku teemal;
- (7) tööandjate ja töövõtjate vahelised üldorganisatsioonid (Euroopa Tööandjate Föderatsioon, Euroopa Riigiosalusega

Ettevõtete Keskus ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon) teatasid oma 5. juuli 1995. aasta ühises kirjas komisjonile soovist algatada nimetatud kokkuleppe artiklis 4 ettenähtud menetlus;

- (8) nimetatud tööandjate ja töövõtjate vahelised üldorganisatsioonid sõlmisid 14. detsembril 1995. aastal lapsehoolduspuhkuse kohta raamkokkuleppe ning on esitanud komisjonile ühise taotluse rakendada raamkokkuleppet vastavalt sotsiaalpoliitika kohta sõlmitud kokkuleppe artikli 4 lõikele 2 nõukogu otsusega komisjoni ettepaneku põhjal;
- (9) nõukogu oma 6. detsembri 1994. aasta resolutsioonis — resolutsioon Euroopa Ühenduse sotsiaalpoliitika teatud aspektide kohta: panus ühenduse majanduslikku ja sotsiaalsesse lähenemisse ⁽³⁾ — palus kasutada tööturu osapooltel võimalust sõlmida kokkuleppeid, sest üldjuhul on nemad sotsiaalsele tegelikkusele ja sotsiaalsetele probleemidele lähemal; Madridis tervitasid nimetatud raamkokkuleppe sõlmimist nendest riikidest pärit Euroopa Ülemkogu liikmed, kes on alla kirjutanud kokkuleppele sotsiaalpoliitika kohta;
- (10) allakirjutanud soovisid sõlmida raamkokkuleppe, määra-tes kindlaks miinimumnõuded lapsehoolduspuhkuse ja vääramatute jõu tõttu töölt puudumise kohta ning jättes liikmesriikide ja/või tööturu osapoolte hooleks lapsehoolduspuhkuse rakendamise tingimuste määratlemise, selleks et võtta arvesse iga liikmesriigi, sealhulgas sealse perepoliitika olukorda, eriti lapsehoolduspuhkuse võimaldamise ning selle kasutamise tingimusi;
- (11) käesoleva raamkokkuleppe rakendamiseks sobib direktiiv asutamislepingu artikli 189 tähenduses; see on saavutatava tulemuse seisukohalt siduv liikmesriikide suhtes, kuid jätab neile võimaluse valida vormi ja meetodid;
- (12) järgides asutamislepingu artiklis 3b esitatud subsidiaarsus- ja proportsionaalsuspriintiipi, ei suuda liikmesriigid käesoleva direktiivi eesmärgi piisavalt saavutada, järelikult on ühendusel seda lihtsam teha; käesolev direktiiv piirdub minimaalsega, mis on vajalik nende eesmärkide saavutamiseks, ning ei lähe sellest kaugemale;

⁽¹⁾ EÜT C 333, 9.12.1983, lk 6.

⁽²⁾ EÜT C 316, 27.11.1984, lk 7.

⁽³⁾ EÜT C 368, 23.12.1994, lk 6.

- (13) komisjon on koostanud oma ettepaneku direktiivi kohta, võttes arvesse allakirjutanute esindatust, nende volitusi, samuti raamkokkuleppe klauslite õiguspärasust ning väikesi ja keskmise suurusega ettevõtteid käsitlevate sätete järgimist;
- (14) vastavalt oma 14. detsembri 1993. aasta teatisele sotsiaalpoliitikat käsitleva protokollide rakendamise kohta, on komisjon teatanud sellest Euroopa Parlamendile, saates talle raamkokkuleppe teksti, millele on lisatud ettepanek direktiivi kohta ja seletuskiri;
- (15) niisamuti on komisjon teatanud sellest majandus- ja sotsiaalkomiteele, saates talle raamkokkuleppe teksti, millele on lisatud ettepanek direktiivi kohta ja seletuskiri;
- (16) raamkokkuleppe klausli 4 punkt 2 sedastab, et nimetatud kokkuleppe sätete rakendamine ei ole piisav alus alandada töötajatele selle kokkuleppe raames võimaldatava üldise kaitse taset. See ei piira liikmesriikide ja/või tööturu osapoolte õigust töötada välja teistsuguseid õigus- ja haldusnorme või lepingutingimusi vastavalt muutuvatele asjaoludele (kaasa arvatud ülekandmist keelava sätte kehtestamine), tingimusel et need vastavad nimetatud kokkuleppes sätestatud miinimumnõuetele;
- (17) ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta tunnistab igasuguse diskrimineerimise, eriti soo, nahavärvuse, rassi, arvamuste ja tõekspidamiste tõttu toimuva diskrimineerimise vastu võitlemise tähtsust;
- (18) Euroopa Liidu lepingu artikli F lõige 2 sätestab, et "liit austab põhiõigusi kui ühenduse õiguse üldpõhimõtteid, nagu need on tagatud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooniga, mis on alla kirjutatud Roomas 4. novembril 1950, ning nagu need tulenevad liikmesriikide ühesugustest riigiõiguslikest tavadest";
- (19) liikmesriigid võivad käesoleva direktiivi ellurakendamise usaldada tööturu osapooltele nende ühise taotluse alusel, tingimusel et need võtavad kõik vajalikud meetmed, et igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused;
- (20) raamkokkuleppe rakendamine aitab kaasa sotsiaalpoliitika kohta sõlmitud kokkuleppe artiklis 1 nimetatud eesmärkide saavutamisele,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1

Raamkokkuleppe rakendamine

Käesoleva direktiivi eesmärk on jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni) vahel 14. detsembril 1995. aastal sõlmitud lisana esitatud raamkokkuleppe lapsehoolduspuhkuse kohta.

Artikkel 2

Lõppsätted

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 3. juuniks 1998 või tagavad hiljemalt selleks kuupäevaks, et tööturu osapooled on kokkuleppega kehtestanud vajalikud meetmed; liikmesriigid peavad võtma kõik meetmed, mis võimaldavad neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused. Nad teatavad sellest viivitamata komisjonile.

2. Kui on vaja arvesse võtta erilisi raskusi või kollektiivlepinguga rakendamist, võivad liikmesriigid saada maksimaalselt ühe aasta lisaajaga.

Nad peavad sellistest asjaoludest viivitamata teatama komisjonile.

3. Kui liikmesriigid võtavad lõikes 1 nimetatud meetmeid, lisavad nad nende meetmete ametliku avaldamise korral nendes meetmetesse või nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

Artikkel 3

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Luxembourg, 3. juuni 1996

Nõukogu nimel

eesistuja

T. TREU

LISA

RAAMKOKKULEPE LAPSEHOOLDUSPUHKUSE KOHTA**PREAMBUL**

Järgnev raamkokkulepe esindab Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni ettevõtmist määrata kindlaks miinimumnõuded lapsehoolduspuhkuse ja vääramatu jõu tõttu töölt puudumise kohta, mis on oluline vahend sobitada töö- ja perekonnaelu ning edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist.

Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon, Euroopa Tööandjate Föderatsioon ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus taotlevad, et komisjon esitaks käesoleva raamkokkuleppe nõukogule, et see kinnitaks otsusega nende miinimumnõuete siduvust Euroopa Ühenduse liikmesriikide suhtes, välja arvatud Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik.

I. ÜLDKAALUTLUSED

- (1) Võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingule lisatud sotsiaalpoliitikat käsitleva protokolliga lisana esitatud kokkulepet sotsiaalpoliitika kohta, eriti selle artikli 3 lõiget 4 ja artikli 4 lõiget 2,

ning arvestades, et:
 - (2) sotsiaalpoliitika kohta sõlmitud kokkuleppe artikli 4 lõige 2 sätestab, et ühenduse tasandil sõlmitud kokkulepped rakendatakse allakirjutanutel ühisel taotlusel nõukogu otsusega komisjoni ettepaneku põhjal;
 - (3) komisjon on teatanud oma kavatsusest teha ettepanek töö- ja perekonnaelu sobitamist käsitleva ühenduse meetme kohta;
 - (4) ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta näeb võrdset kohtlemist käsitlevas punktis 16 ette meetmete väljatöötamise, et võimaldada meestel ja naistel sobitada oma ametialaseid ja perekondlikke kohustusi;
 - (5) nõukogu 6. detsembri 1994. aasta resolutsioon tunnistab, et võrdsete võimaluste tõhus poliitika eeldab ühtset üldstrateegiat, mis võimaldab paremini korraldada tööaega ja suurendada paindlikkust, samuti lihtsamini tagasi pöörduda tööellu, ning märgib tööturu osapoolte tähtsat osa selles valdkonnas ning nii meestele kui ka naistele tööülesannete ja perekondlike kohustuste sobitamise võimaluste pakkumisel;
 - (6) töö- ja perekonnaelu sobitamist käsitlevad meetmed peaksid julgustama kehtestama uut paindlikumat tööaja korraldust, mis sobiks paremini ühiskonna muutuvate vajadustega ning võtaks arvesse nii ettevõtjate kui ka töötajate vajadusi;
 - (7) perepoliitikat tuleks vaadelda koos rahvastiku muutuste, elanikkonna vananemise mõju, põlvkondadevahelise lõhe kaotamise ja naiste tööjõus osalemise edendamisega;
 - (8) mehi tuleks julgustada omaks võtma võrdset osalemist perekondlikes kohustustes, näiteks tuleks neid teadlikustamisprogrammide abil julgustada võtma lapsehoolduspuhkust;
 - (9) käesolev kokkulepe on raamkokkulepe, mis määrab kindlaks miinimumnõuded ja sätted sünnituspuhkusest eraldi oleva lapsehoolduspuhkuse ja vääramatu jõu tõttu töölt puudumise kohta ning jätab saamistingimuste ja üksikasjalike kohaldamiseskirjade kehtestamise liikmesriikide ja tööturu osapoolte hooleks, selleks et võtta arvesse iga liikmesriigi olukorda;

- (10) liikmesriigid peavad hoolitsema, et lapsehoolduspuhkuse miinimumaja jooksul säiliksid mitterahalised ravi-kindlustushüvitised;
- (11) samuti peaksid liikmesriigid kohaste riiklike tingimuste olemasolul ning eelarve olukorda arvestades kaaluma asjakohaste sotsiaalkindlustushüvitiste muutumatuna säilitamist lapsehoolduspuhkuse miinimumaja jooksul;
- (12) käesolev kokkulepe võtab arvesse vajadust edendada sotsiaalpoliitika nõudmisi, tugevdada ühenduse majanduse konkurentsivõimet ning hoiduda haldus-, finants- ja õiguslike piirangute kehtestamisest viisil, mis takistaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut;
- (13) tööturu osapooltel on kõige rohkem eeldusi leida nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele vastavaid lahendusi ning seetõttu tuleb neile anda eriline osa käesoleva kokkuleppe rakendamisel ja kohaldamisel,

ON ALLAKIRJUTANUD LEPPINUD KOKKU JÄRGMISES:

II. SISU

Klausel 1: Eesmärk ja reguleerimisala

1. Käesolev kokkulepe sätestab miinimumnõuded, mis on mõeldud töötavate vanemate lapsehooldusega seotud ja ametialaste ülesannete sobitamise hõlbustamiseks.
2. Käesolevat kokkulepet kohaldatakse kõikide mees- ja naistöötajate suhtes, kellel on liikmesriigi kehtiva seaduse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe.

Klausel 2: Lapsehoolduspuhkus

1. Käesolev kokkulepe tagab vastavalt klausli 2 punktile 2 mees- ja naistöötajatele individuaalse õiguse saada lapsehoolduspuhkust lapse sünni või lapsendamise korral, et võimaldada neil hoolitseda lapse eest vähemalt kolm kuud kuni lapse teatud vanuseni, kuid mitte rohkem kui 8aastaseks saamiseni; nimetatud vanuse määravad kindlaks liikmesriigid ja/või tööturu osapooled.
2. Meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise edendamiseks on käesoleva kokkuleppe osapooled arvamusel, et klausli 2 punktis 1 ettenähtud õigus saada lapsehoolduspuhkust tuleks põhimõtteliselt tagada nii, et seda ei oleks võimalik üle kanda.
3. Lapsehoolduspuhkuse saamise tingimused ja üksikasjalikud kohaldamiseeskirjad määratakse kindlaks liikmesriikide seaduse ja/või kollektiivlepinguga, tingimusel et käesoleva kokkuleppe miinimumnõuded on arvesse võetud. Eelkõige võivad liikmesriigid ja/või tööturu osapooled:
 - a) otsustada, kas lapsehoolduspuhkust antakse täistööaja või osalise tööaja alusel, osade kaupa või avansiina;
 - b) muuta lapsehoolduspuhkuse saamise õiguse sõltuvaks üldisest tööstaažist ja/või pidevast tööstaažist ühe tööandja juures, mis peab olema vähemalt üks aasta;
 - c) kohandada lapsehoolduspuhkuse saamise tingimusi ja üksikasjalikke kohaldamiseeskirju lapsendamisega seotud konkreetsete asjaoludega;
 - d) kehtestada etteteatamistähta, mille jooksul töötaja peab teatama tööandjale lapsehoolduspuhkuse õiguse kasutamisest, nimetades puhkuse alguse ja lõpu;
 - e) määrata kindlaks asjaolud, mille korral tööandjal on pärast siseriikliku õiguse, kollektiivlepingu ja tava kohast konsultatsiooni lubatud edasi lükata lapsehoolduspuhkuse võimaldamist ettevõtte tegevusega seotud õigustatud põhjustel (näiteks kui töö on hooajalist laadi, kui ei ole võimalik leida asendajat etteteatamisaja jooksul, kui märkimisväärselt suur osa töötajast taotleb lapsehoolduspuhkust ühel ajal, kui on tegemist strateegiliselt tähtsa spetsiifilise tööülesandega). Kõik käesoleva sätte kohaldamisest tulenevad probleemid tuleb lahendada kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingu ja tavaga;
 - f) lisaks alapunktile e lubada erikokkuleppeid, et rahuldada väikeettevõtete tegevus- ja korraldusvajadusi.

4. Selle tagamiseks, et töötajad saaksid kasutada oma õigust lapsehoolduspuhkusele, võtavad liikmesriigid ja/või tööturu osapooled kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingu ja tavaga vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid vallandamise eest lapsehoolduspuhkuse taotlemise või selle kasutamise tõttu.
5. Kui lapsehoolduspuhkus on lõppenud, on töötajal õigus tulla tagasi samale töökohale, või kui see pole võimalik, siis oma töölepingust või -suhtest lähtuvalt sellega võrdsel või samasugusel töökohale.
6. Õigused, mis töötaja on lapsehoolduspuhkuse alguseks saanud või on saamas, säilivad muutumatuna lapsehoolduspuhkuse lõpuni. Kui lapsehoolduspuhkus on lõppenud, kohaldatakse neid õigusi, kaasa arvatud kõik siseriiklikust õigusest, kollektiivlepingust ja tavast tulenevad muudatused.
7. Liikmesriigid ja/või tööturu osapooled määratlevad töölepingu ja -suhte staatuse lapsehoolduspuhkuse ajaks.
8. Kõik käesolevast kokkuleppes tulenevad sotsiaalkindlustusega seotud küsimused antakse vastavalt siseriiklikule õigusele liikmesriikide käsitleda ja lahendada, arvestades sotsiaalkindlustuse õiguste järjepidevuse tähtsust eri skeemide alusel, eriti tervishoiu vallas.

Klausel 3: Töölt puudumine vääramatu jõu tõttu

1. Liikmesriigid ja/või tööturu osapooled võtavad vajalikud meetmed, et vastavalt siseriiklikule seadusele, kollektiivlepingule ja/või tavale anda töötajatele õigus puududa töölt vääramatu jõu tõttu pakistel perekondlikel põhjustel haiguse või õnnetusjuhtumi korral, mis teevad töötaja vahetu kohaloleku hädavajalikuks.
2. Liikmesriigid ja/või tööturu osapooled võivad klausli 3 punkti 1 kohaldamiseks täpsustada puhkuse saamise tingimusi ja üksikasjalikke eeskirju ning piirata seda õigust teatud ajaga aasta ja/või üksikjuhtumi kohta.

Klausel 4: Lõppsätted

1. Liikmesriigid võivad kohaldada või kehtestada soodsamaid tingimusi, kui on sätestatud käesolevas kokkuleppes.
2. Käesoleva kokkuleppe sätete rakendamine ei ole piisav alus alandada töötajatele käesoleva kokkuleppe raames võimaldatava üldise kaitse taset. See ei piira liikmesriikide ja/või tööturu osapoolte õigust töötada välja teistsuguseid õigus- ja haldusnorme või lepingutingimusi vastavalt muutuvatele oludele (kaasa arvatud ülekandmist keelava sätte kehtestamine), tingimusel et need vastavad käesolevas kokkuleppes sätestatud miinimumnõuetele.
3. Käesolev kokkulepe ei piira tööturu osapoolte õigust sõlmida asjakohasel tasandil, sealhulgas Euroopa tasandil, kokkuleppeid käesoleva kokkuleppe kohandamiseks ja/või täiendamiseks, selleks et võtta arvesse eritingimusi.
4. Liikmesriigid võtavad nõukogu otsuse järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu kahe aasta jooksul alates otsuse vastuvõtmisest või tagavad, et tööturu osapooled ⁽¹⁾ kehtestavad nimetatud tähtaja lõpuks kokkuleppega vajalikud meetmed. Kui on vaja arvesse võtta erilisi raskusi või kollektiivlepinguga rakendamist, võivad liikmesriigid nimetatud otsuse järgimiseks saada maksimaalselt ühe aasta lisaega.
5. Käesoleva kokkuleppe rakendamise tulenevaid vaidlusi ja kaebusi ennetatakse ja lahendatakse kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingu ja tavaga.
6. Ilma et see piiraks komisjoni, siseriiklike kohtute ja Euroopa Kohtu osa, peab komisjon kõik käesoleva kokkuleppe Euroopa tasandil tõlgendamise seotud küsimused suunama esmajärjekorras allkirjutanutele, kes avaldavad oma arvamuse.
7. Allkirjutanud vaatavad käesoleva kokkuleppe kohaldamise läbi viis aastat pärast nõukogu otsuse vastuvõtmist, kui seda nõuab üks käesoleva kokkuleppe osapooltest.

⁽¹⁾ Sotsiaalpoliitika kohta sõlmitud kokkuleppe artikli 2 lõike 4 tähenduses.

Brüssel, 14. detsember 1995

Fritz VERZETNITSCH,

*Euroopa Ametiühingute
Konföderatsiooni president*

Antonio Castellano AUYANET,

*Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete
Keskuse president*

François PERIGOT,

*Euroopa Tööandjate Föderatsiooni
president*

Emilio GABAGLIO,

*Euroopa Ametiühingute
Konföderatsiooni peasekretär*

Roger GOURVÈS,

*Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete
Keskuse peasekretär*

Zygmunt TYSZKIEWICZ,

*Euroopa Tööandjate Föderatsiooni
peasekretär*

ETUC

Bld Emile Jacqmain 155
B-1210 Brüssel

CEEP

Rue de la Charité 15
B-1040 Brüssel

UNICE

Rue Joseph II 40
B-1040 Brüssel
