



Brüssel, 25. juuni 2018  
(OR. en)

10291/18

---

Institutsioonidevaheline  
dokument:  
2017/0085 (COD)

---

EMPL 346  
SOC 425  
GENDER 23  
SAN 199  
CODEC 1112

#### MENETLUSE TULEMUS

---

Saatja: Nõukogu peasekretariaat

Saaja: Delegatsioonid

---

Eelmise dok nr: 10055/18

Komisjoni dok nr: 8633/17 + ADD 1 - ADD 3

---

Teema: Ettepanek: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamist ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL  
– Üldine lähenemisviis

---

Delegatsioonidele edastatakse lisas eespool nimetatud direktiiv, mille suhtes tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu leppis 21. juuni 2018. aasta istungil kokku üldise lähenemisviisi. Muudatused võrreldes eesistujariigi viimase kompromissettepanekuga (dok 10055/18) on esitatud **paksus allajoonitud** kirjas.

Eelnõu:

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,**

**milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamist ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL**

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõike 1 punkti i ja lõike 2 punkti b,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust<sup>1</sup>,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust<sup>2</sup>,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

---

<sup>1</sup> ELT C , , lk .

<sup>2</sup> ELT C , , lk .

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punkt i võimaldab Euroopa Liidul toetada ja täiendada liikmesriikide tegevust meeste ja naiste võrdõiguslikkuse valdkonnas seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl.
- (2) Meeste ja naiste võrdõiguslikkus on üks liidu aluspõhimõtetest. Vastavalt Euroopa Liidu lepingu artiklile 3 on liidu üks eesmärk edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust. Ka Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 23 kohaselt tuleb kõikides valdkondades, sealhulgas seoses tööhõive, töö ja palgaga, tagada naiste ja meeste võrdõiguslikkus.
- (3) Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 33 on pere- ja tööelu ühitamise eesmärgil sätestatud õigus kaitsele vallandamise eest raseduse ja sünnituse korral, õigus tasustatud rasedus- ja sünnituspuhkusele ning vanemapuhkusele pärast lapse sündi või lapsendamist.
- (4) Liit on Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni üks osaline. Seega on kõnealuse konventsiooni sätted alates selle jõustumisest Euroopa Liidu õiguskorra lahutamatu osa ja liidu õigusakte tuleb võimalikult suures ulatuses tõlgendada kooskõlas selle konventsiooniga. Muu hulgas on konventsiooni artikliga 7 ette nähtud, et selle osalised võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada puudega lastele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste täielik teostamine teiste lastega võrdsetel alustel.
- (5) Töö- ja eraelu tasakaalustamise poliitika peaks aitama saavutada soolist võrdõiguslikkust, soodustades naiste osalemist tööturul, toetades hoolduskohustuse võrdset jaotumist meeste ja naiste vahel ning vähendades soolist sissetuleku- ja palgalõhet. Selline poliitika peaks võtma arvesse demograafilisi muutusi, sealhulgas elanikkonna vananemise mõju.

- (6) Liidu tasandil on konkreetseid töö- ja eraelu tasakaalustamise küsimusi käsitletud juba mitmes erinevas soolise võrdõiguslikkuse ja töötingimuste teemalises direktiivis, eelkõige Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2006/54/EÜ<sup>3</sup>, Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2010/41/EL<sup>4</sup>, nõukogu direktiivis 92/85/EMÜ<sup>5</sup>, nõukogu direktiivis 97/81/EÜ<sup>6</sup> ja nõukogu direktiivis 2010/18/EL<sup>7</sup>.
- (7) Töö- ja eraelu tasakaalustamine on aga paljude hoolduskohustustega lapsevanemate ja töötajate jaoks endiselt suur probleem ning mõjutab negatiivselt naiste tööhõivet. Peamine tegur, miks naised on tööturul alaesindatud, on töö ja perekonnaga seotud kohustuste tasakaalustamise keerukus. Kui naisel on lapsed, kipub ta tegema vähem tunde palgatööd ja kulutab rohkem aega tasustamata hoolduskohustuste täitmisele. Haige või hooldamist vajav sugulane on samuti osutunud üheks teguriks, mis mõjutab negatiivselt naiste tööhõivet ja mille tõttu mõned naised tööturult täielikult lahkuvad.

---

<sup>3</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23).

<sup>4</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. juuli 2010. aasta direktiiv 2010/41/EL füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ (ELT L 180, 15.7.2010, lk 1).

<sup>5</sup> Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1).

<sup>6</sup> Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta – Lisa: Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe (EÜT L 14, 20.1.1998, lk 9).

<sup>7</sup> Nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiiv 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ (ELT L 68, 18.3.2010, lk 13).

- (8) Praegune liidu õigusraamistik ei paku meestele piisavalt stiimuleid hoolduskohustuste võrdseks jagamiseks. Mitmes liikmesriigis puuduvad tasustatud isa- ja vanemapuhkus, mistõttu isad võtavad sellist puhkust vähe. Töö- ja eraelu tasakaalustamise poliitika erinev ülesehitus meeste ja naiste puhul suurendab soolisi erinevusi töö- ja hooldusküsimustes. Seevastu töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmed, näiteks puhkuse või paindliku töökorralduse kasutamine isade poolt, on osutunud positiivselt mõjusaks ning vähendanud seda suhtelist tasustamata töö hulka, mida teevad naised perekonna heaks, ja jätnud naistele rohkem aega palgatööks.
- (8a) Liikmesriigid peaksid käesoleva direktiivi rakendamisel võtma arvesse, et perepuhkuste võrdne kasutamine sõltub samuti muudest asjakohastest meetmetest, nagu kättesaadavate ja taskukohaste lastehoiu- ja pikaajaliste hooldusteenuste pakkumisest, mis on väga oluline, et võimaldada lapsevanematel ja hooldajatel siseneda või naasta tööturule ja seal püsida. Pärssivate majanduslike tegurite kaotamine saab samuti soodustada leibkonna teiste palgasaajate, kes on enamasti naised, täielikku osalemist tööturul.
- (9) Komisjon on alustanud töö- ja eraelu tasakaalustamise teemalist kaheetapilist konsultatsiooni sotsiaalpartneritega kooskõlas ELi toimimise lepingu artikliga 154. Sotsiaalpartnerid ei ole jõudnud omavahel kokkuleppele, et alustatakse läbirääkimisi nendes küsimustes, sealhulgas vanemapuhkuse teemal. Samas on oluline võtta meetmeid selles valdkonnas ning ajakohastada ja kohandada praegu kehtivat õigusraamistikku, pidades silmas kõnealuse konsultatsiooni ning mitmete eri sidusrühmade ja kodanike seisukohtade saamiseks korraldatud avaliku konsultatsiooni tulemusi.
- (10) On asjakohane tunnistada kehtetuks ja asendada direktiiv 2010/18/EL, millega praegu reguleeritakse vanemapuhkust, ja kohaldada sotsiaalpartnerite vahel sõlmitud raamlepingut. Käesolev direktiiv põhineb eelkõige direktiivis 2010/18/EL sätestatud normidel ja täiendab neid, tugevdades praegu kehtivaid õigusi ning lisades uusi õigusi.

- (11) Käesolevas direktiivis sätestatakse miinimumnõuded isa-, vanema- ja hoolduspuhkuse kohta ning lapsevanemate ja hoolduskohustustega töötajate paindliku töökorralduse kohta. Lihtsustades töö- ja eraelu ühitamist lapsevanemate ja hooldajate jaoks, peaks käesolev direktiiv aitama saavutada aluslepingul põhinevad eesmärgid, s.o tagada naistele ja meestele võrdsed võimalused tööturul ja nende võrdne kohtlemine tööl ning saavutada kõrge tööhõivetase liidus.
- (12) Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada kõikide töötajate suhtes, kellel on tööleping või mõni muu töösuhe, sealhulgas osalise tööajaga töötajate töölepingud ja -suhted, tähtajalise lepinguga töötajad ning isikud, kellel on tööleping või -suhe renditööjõu agentuuriga, nagu oli varem ette nähtud kehtetuks tunnistatud direktiiviga 2010/18/EL. Liikmesriigid peaksid määratlema töölepingu või töösuhte kooskõlas kriteeriumidega, mille alusel määratakse kindlaks töötaja staatus vastavalt Euroopa Liidu Kohtu kohtupraktikale.
- (12a) Liikmesriikidel on pädevus määratleda perekonnaseis ning see, keda käsitatakse lapsevanema, ema ja isana.
- (13) Selleks et soodustada hoolduskohustuste võrdsemat jagamist naiste ja meeste vahel ning võimaldada varakult luua side isa ja lapse vahel, tuleks kehtestada isadele õigus saada isapuhkust. See puhkus tuleks **hooldamise eesmärgil** välja võtta lapse sünni paiku ja peaks olema selle sündmusega otseselt seotud. Liikmesriigid otsustavad, kas seda puhkust saab võtta osaliselt ka enne lapse sündi või ainult pärast seda, määravad kindlaks ajavahemiku, mille jooksul see puhkus tuleb võtta, ning otsustavad, kas ja millistel tingimustel saab seda puhkust võtta osajaga või vaheldumisi töötamisega, näiteks nädalaste perioodidena, või mõnel muul paindlikul viisil. Liikmesriigid võivad täpsustada, kas isapuhkust arvestatakse tööpäevade, nädalate või muude ajaühikutena, arvestades, et kümme tööpäeva vastab kahele kalendrinädalale. Liikmesriikidevaheliste erinevuste arvessevõtmiseks ei tohiks isapuhkuseõigus sõltuda liikmesriigi õiguses määratletud perekonnaseisust.

- (14) Arvestades asjaolu, et enamik isadest ei kasuta isapuhkuseõigust või kannavad suure osa oma puhkusest üle emale, ja selleks, et innustada isasid vanemapuhkust kasutama, säilitatakse käesoleva direktiiviga igale lapsevanemale kehtetuks tunnistatud direktiiviga 2010/18/EL varem kehtestatud õigus saada vanemapuhkust vähemalt neli kuud ning ühtlasi pikendatakse ühelt kuult kahele kuule vanemapuhkuse seda ajavahemikku, mida ei või ühelt vanemalt teisele üle kanda.
- (15) Käesoleva direktiiviga tagatakse töötavatele lapsevanematele, kellel on lapsed, minimaalselt nelja kuu pikkune vanemapuhkus. Liikmesriigid peaksid suutma kindlaks määrata tähtaja, mille jooksul töötaja peab teavitama tööandjat vanemapuhkuse taotlemisest, ja otsustama, kas vanemapuhkuseõigus võib sõltuda teatavast tööstaažist. Arvestades eri lepinguvormide üha suuremat hulka, tuleks tööstaaži arvutamisel võtta arvesse ühe ja sama tööandjaga sõlmitud järjestikuste tähtajaliste lepingute summat. Töötajate ja tööandjate vajaduste tasakaalustamiseks peaks liikmesriikidel olema võimalus otsustada, kas nad määravad kindlaks juhud, kui tööandja võib vanemapuhkuse andmise teatavatel asjaoludel edasi lükata. Sel juhul peab tööandja edasilükkamist põhjendama.
- Võttes arvesse võimalust, et tänu paindlikkusele kasutab iga lapsevanem, eelkõige isa, tõenäolisemalt sellise puhkuse õigust, peaks töötajatel olema võimalus taotleda vanemapuhkust täis- või osaaajaga, vaheldumisi töötamisega, näiteks nädalaste perioodidena, või mõnel muul paindlikul viisil. Tööandjale peaks jääma õigus otsustada, kas ta rahuldab vanemapuhkuse taotluse mõnel muul paindlikul viisil kui täisajaga. Liikmesriigid peaksid ka hindama, kas vanemapuhkuse tingimusi ja üksikasjalikku korraldust tuleks kohandada eelkõige eriti ebasoodsas olukorras lapsevanemate erivajadustele.
- (15a) Lapse vanus, mis ajani vanemapuhkust saab võtta, tuleks kehtestada sellisel viisil, mis võimaldaks mõlemal lapsevanemal tegelikult kasutada oma täilikku õigust käesoleva direktiivi kohasele vanemapuhkusele.

- (16) Selleks et lihtsustada töötajate töölenaasmist vanemapuhkuse lõppedes, peaksid tööandjad vanemapuhkuse ajal olema töötajaga ühenduses ning töötaja taasintegreerimiseks puhkuse lõppedes tuleks võtta sobivaid meetmeid, mille asjaomased pooled määravad kindlaks liikmesriigi õigust, kollektiivlepinguid ja tavasid arvesse võttes.
- (17) Selleks et pakkuda paremaid võimalusi säilitada töö nendele meestele ja naistele, kellel on hoolduskohustus, peaks töötajatel olema õigus saada hoolduspuhkust. Liikmesriigid peaksid määrama kindlaks tingimused selle õiguse saamiseks ja selle kasutamise viisi, sealhulgas selle kestuse ja olukorrad, mille puhul hooldusvajaduse olemasolu tunnistatakse. Rahvastiku vananemise tõttu muutub üha suuremaks ka hooldusvajadus, mida liikmesriigid peaksid võtma arvesse oma hoolduspoliitika väljatöötamisel, sealhulgas seoses hoolduspuhkusega.
- (18) Lisaks käesolevas direktiivis sätestatud hoolduspuhkuseõigusele peaks kõikidele töötajatele säilima liikmesriikide kehtestatud tingimustel õigus puududa töölt vääramatutel pakilistel ja ootamatutel perekondlikel põhjustel, nagu oli varem ettenähtud kehtetuks tunnistatud direktiiviga 2010/18/EL.
- (19) Selleks et stimuleerida töötajaid, eriti mehi, kellel on lapsed, kasutama käesoleva direktiiviga ettenähtud puhkuseperioode, peaks neil olema õigus piisavale puhkusehüvitisele.

Sellest tulenevalt peaksid liikmesriigid kehtestama piisaval tasemel tasu või hüvitise käesoleva direktiiviga tagatud isapuhkuse miinimumperioodi jaoks ja **vähemalt 1,5 kuuks** vanemapuhkuse minimaalsest mitteülekantavast osast. Selle tasu või hüvitise taseme määramisel peaksid liikmesriigid võtma arvesse asjaolu, et isapuhkuse ja vanemapuhkuse kasutamine toob sageli kaasa perekonna sissetuleku kaotamise ja et perekonna esimesed palgasaajad saavad kasutada oma õigust vanemapuhkusele üksnes siis, kui selline puhkus on piisavalt tasustatud.

- (19a) Käesoleva direktiivi kohaldamine ei tohiks piirata Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 883/2004,<sup>8</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) nr 1231/2010<sup>9</sup> ja nõukogu määruse (EÜ) nr 859/2003<sup>10</sup> kohaste sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimist. Nimetatud määruste kohaldamisega määratakse kindlaks isiku sotsiaalkindlustuse eest vastutav liikmesriik.
- (20) Nii nagu on varem ettenähtud kehtetuks tunnistatud direktiivis 2010/18/EL, peavad liikmesriigid kindlaks määrama töölepingu või -suhte staatuse vanemapuhkuse ajal. Euroopa Liidu Kohtu väljakujunenud kohtupraktika kohaselt säilib töötaja ja tööandja vaheline töösuhe puhkuse ajal ja seega on puhkusesaaja liidu õiguse kohaselt töötaja ka kõnealusel perioodil. Määrates kindlaks töölepingu või -suhte staatuse käesoleva direktiiviga hõlmatud puhkuste perioodil, sealhulgas seoses sotsiaalkindlustusõigustega, peaksid liikmesriigid seepärast tagama töösuhte säilimise.

---

<sup>8</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määrus (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta (ELT L 166, 30.4.2004, lk 1).

<sup>9</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. novembri 2010. aasta määrus (EL) nr 1231/2010, millega laiendatakse määrust (EÜ) nr 883/2004 ja määrust (EÜ) nr 987/2009 kolmandate riikide kodanikele, keda nimetatud määrused veel ei hõlma üksnes nende kodakondsuse tõttu (ELT L 344, 29.12.2010, lk 1).

<sup>10</sup> Nõukogu 14. mai 2003. aasta määrus (EÜ) nr 859/2003, millega laiendatakse määruse (EMÜ) nr 1408/71 ja määruse (EMÜ) nr 574/72 sätteid kolmandate riikide kodanikele, keda need sätted juba ei hõlma üksnes nende kodakondsuse alusel (ELT L 124, 20.5.2003, lk 1).

- (21) Selleks et lapsevanematel ja hooldajatel oleks võimalik jääda tööjõu osaks, peaksid nad saama kohandada oma töögraafikut isiklikele vajadustele ja eelistustele. Seepärast peaksid töötavad lapsevanemad ja hooldajad saama taotleda paindlikku töökorraldust, s.t töötajate võimalust kohandada hooldamise otstarbel oma töökorraldust, sealhulgas kasutada kaugtöövõimalust ja paindlikke tööaegu või vähendada töötundide arvu. Töötajate ja tööandjate vajadustega arvestamiseks peaksid liikmesriigid saama piirata paindliku töökorralduse perioodi kestust, sealhulgas mis tahes väiksema töötundide arvuga perioodi või mis tahes kaugtöökorraldust. Kuigi osajaga töötamine on osutunud kasulikuks ja võimaldanud mõnel naisel pärast laste saamist tööturule edasi jääda, võivad väiksema töötundide arvuga pikkade perioodide tulemuseks olla väiksemad sotsiaalmaksud, millest omakorda on tingitud väiksemad või olematud pensioniõigused. Otsuse, kas kiita töötaja paindliku töökorralduse taotlus heaks või mitte, peaks tegema tööandja. Paindliku töökorralduse taotluste läbivaatamisel võivad tööandjad võtta muu hulgas arvesse taotletava paindliku töökorralduse kestust ning oma ressursse ja tegevuslikku suutlikkust sellist töökorraldust võimaldada. Paindliku töökorralduse vajaduse tinginud asjaolud võivad muutuda. Seepärast peaks töötajatele jääma mitte üksnes õigus taastada oma algne töökorraldus pärast teatava kokkulepitud ajavahemiku möödumist, vaid nad peaksid ka saama seda taotleda mis tahes ajal, kui asjaolude muutumine seda nõuab.
- (22) Puhkusekorralduse eesmärk on toetada töötavaid lapsevanemaid ja hooldajaid konkreetsel perioodil ning säilitada ja soodustada nende järjepidevat osalemist tööturul. Seepärast on asjakohane selgelt sätestada töötajate tööalaste õiguste kaitse käesoleva direktiiviga hõlmatud puhkuste võtmise korral, eelkõige seoses nende õigusega naasta samale või samaväärsele töökohale ning et nende töölepingutingimused äraoleku tõttu ei kannataks. Töötajatele peaksid kuni sellise puhkuse lõpuni säilima juba olemas olevad või omandamisjärgus õigused.

- (23) Töötajaid, kes kasutavad oma õigust puhkusele või taotlevad paindlikku töökorraldust, tuleks kaitsta sellest tuleneva diskrimineerimise või mis tahes ebasoodsama kohtlemise eest.
- (24) Töötajad, kes kasutavad käesoleva direktiiviga ettenähtud puhkuse või paindliku töökorralduse õigusi, peaksid olema kaitstud sellise vallandamise ja võimalikuks vallandamiseks ettevalmistamise vastu, mille põhjuseks on see, et nad on taotlenud või kasutanud sellist puhkust või on kasutanud õigust taotleda paindlikku töökorraldust. „Võimalikuks vallandamiseks ettevalmistamise“ mõiste käsitlemisel tuleks silmas pidada Euroopa Liidu Kohtu praktikat, eelkõige otsust kohtuasjas C-460/06<sup>11</sup>. Kui töötajatele tundub, et nad vallandati sel põhjusel, peaks neil olema võimalik küsida tööandjalt nõuetekohast põhjendust vallandamise kohta.
- (25) Kohustus tõendada, et töötajat ei ole vallandatud seetõttu, et ta on taotlenud või võtnud isaja/või vanemapuhkust, peaks lasuma tööandjal, kui töötaja esitab kohtule või mõnele pädevale asutusele tõendid, mis lubavad eeldada vallandamist sel põhjusel. Käesoleva direktiivi alusel eespool osutatud laadi puhkuste puhul õiguskaitse pakkumisel võetakse arvesse puhkuste laadi ja eesmärgi ja nimetatud kahte laadi puhkuse erilist tähtsust soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks, nimelt hoolduskohustuse võrdset jagunemist meeste ja naiste vahel, ning samuti nende puhkuste pikkust ja asjaolu, et pakutakse vastavat tasu või hüvitist.

---

<sup>11</sup> Otsus kohtuasjas C-460/06 Nadine Paquay vs. Société d’architectes Hoet + Minne SPRL [2007] ECR I-08511.

- (26) Liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused juhuks, kui liikmesriigis käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud õigusnorme või käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste kohta juba kehtivaid õigusnorme ei täideta. Karistused võivad hõlmata haldus- ja rahalisi karistusi, nagu trahvid või hüvitise maksmine, ja muid sanktsioone. Võrdse kohtlemise põhimõtte ja võrdsete võimaluste tulemuslikuks rakendamiseks vajavad töötajad piisavat õiguskaitset ebasoodsa kohtlemise või ebasoodsate tagajärgede vastu, mis tulenevad käesoleva direktiivi kohaste õigustega seoses esitatud kaebusest või menetlusest. Ebasoodsalt koheldud töötajad võivad olla sunnitud oma õiguste teostamisest loobuma survestamisohu tõttu ja seepärast peaksid käesoleva direktiiviga ettenähtud õiguste kasutajad olema kaitstud mis tahes ebasoodsa kohtlemise vastu. Selline kaitse on eriti vajalik töötajate esindajatele, kui nad täidavad oma ülesandeid.
- (27) Pidades silmas käesoleva direktiiviga ette nähtud õiguste kaitse edasist suurendamist, peaksid liikmesriikides võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevad asutused olema pädevad täitma ülesandeid, mis on seotud käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluva mittediskrimineerimise põhimõttega.
- (28) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded, võimaldades liikmesriikidel kehtestada või säilitada soodsamaid õigusnorme. Vanemapuhkuse õiguse mitteülekantava osa ühelt vanemalt teisele ülekandmise lubamine ei kujutaks endast soodsamate õigusnormide kohaldamist kõnealuse töötaja suhtes. Praegu kehtiva õigusraamistiku alusel omandatud õigused jäävad kehtima, kui käesoleva direktiiviga ei kehtestata soodsamaid õigusnorme. Käesoleva direktiivi rakendamine ei või vähendada kehtivates liidu õigusaktides sätestatud sellekohaseid õigusi ja see ei ole ka mõjuv põhjus, et vähendada töötajatele käesoleva direktiiviga hõlmatud valdkonnas võimaldatavat üldist kaitsetaset.
- (29) Eelkõige ei tohiks käesolevat direktiivi mingil juhul tõlgendada direktiivis 2010/18/EL, direktiivis 92/85/EMÜ ja direktiivis 2006/54/EÜ, sealhulgas selle artiklis 19, varem sätestatud õigusi vähendavana. Kõiki viiteid kehtetuks tunnistatud direktiivile 2010/18/EL tuleks käsitada viidetena käesolevale direktiivile.

- (30) Käesolevas direktiivis tuleks hoiduda haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdab väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate asutamist ja arengut. Seepärast palutakse liikmesriikidel hinnata oma ülevõtmisakti mõju VKEdele, veendumaks et selle mõju VKEdele ei ole ebaoproportsionaalne, ning pöörata eritähelepanu mikroettevõtjatele ja mittevajaliku halduskoormuse vältimisele.
- (30a) Igasugust perekondlikel põhjustel töölt eemal oldud aega, eelkõige rasedus- ja sünnituspuhkust, isapuhkust, vanemapuhkust ja hoolduspuhkust, mis on kättesaadav siseriiklike õigusaktide ja/või kollektiivlepingute alusel, tuleks käsitada nõuete täitmisena ühe või mitme käesolevas direktiivis ja direktiivis 92/85/EMÜ ettenähtud puhkuse osas, tingimusel et kõik nendes kehtestatud miinimumnõuded on täidetud ning et nende direktiividega hõlmatud valdkondades töötajatele pakutava kaitse üldine tase ei ole väiksem. Sellisel juhul ei pea liikmesriigid käesoleva direktiivi rakendamisel nimetama ümber või muutma erinevat laadi perepuhkust, mis on ettenähtud siseriiklike õigusaktide ja/või kollektiivlepingute alusel ja mida kasutatakse käesoleva direktiivi järgimiseks.
- (31) Liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks käesoleva direktiivi rakendamise, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal ajal suudetakse tagada käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine.
- (32) Kuna käesoleva direktiivi eesmärke, täpsemalt meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõtte rakendamist seoses nende võimalustega tööturul ja nende kohtlemisega töökogu liidus, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab neid paremini saavutada liidu tasandil, võib liit vastu võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

## Artikkel 1

### Reguleerimise

Käesolevas direktiivis sätestatakse miinimumnõuded, mille eesmärk on saavutada meeste ja naiste võrdõiguslikkus seoses võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl, muutes töötavate lapsevanemate ja hooldajate jaoks töö- ja pereelu ühitamise lihtsamaks.

Selleks nähakse ette individuaalsed õigused seoses järgmisega:

- a) isa-, vanema- ja hoolduspuhkus; ning
- b) töötavate lapsevanemate ja hooldajate paindlik töökorraldus.

## Artikkel 2

### Kohaldamisala

Käesolevat direktiivi kohaldatakse kõikide mees- ja naistöötajate suhtes, kellel on liikmesriigi kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tavade kohaselt määratletud tööleping või -suhe.

## Artikkel 3

### Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) „isapuhkus“ – isadele lapse sünni korral **hoolduse eesmärgil** ette nähtud puhkus;
- b) „vanemapuhkus“ – lapsevanematele lapse sünni või lapsendamise korral lapse eest hoolitsemiseks ette nähtud puhkus;
- ba) „hoolduspuhkus“ – töötajatele ette nähtud puhkus, et pakkuda isiklikku hooldust või tuge sugulasele või samas leibkonnas elavale isikule, kes vajab põhjalikku hooldamist või tuge tõsisel tervislikul põhjusel, nagu on määratletud asjaomases liikmesriigis;

- c) „hooldaja“ – töötaja, kes pakub isiklikku hooldust või tuge eespool punktis ba osutatud isikutele;
- d) „sugulane“ – töötaja poeg, tütar, ema, isa, abikaasa või registreeritud elukaaslane, kui liikmesriigi õigus näeb ette registreeritud kooselu;
- e)
- f) „paindlik töökorraldus“ – töötajate võimalus kohandada oma töökorraldust, sealhulgas kasutada kaugtöövõimalust ja paindlikku töögraafikut või vähendada töötundide arvu.

#### Artikkel 4

### **Isapuhkus**

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada isadele õigus saada kümme tööpäeva isapuhkust, mis tuleb võtta välja lapse sünni paiku. Liikmesriigid võivad otsustada, kas nimetatud puhkust saab võtta osaliselt ka enne lapse sündi või ainult pärast seda ning kas seda saab võtta paindlikus vormis.
2. Õigus saada lõikes 1 osutatud isapuhkust kehtib sõltumata liikmesriigi õiguses määratletud perekonnaseisust.
3. Lõikes 1 osutatud viidet kümnele tööpäevale käsitatakse viitena täistööajaga tööle, nagu on määratletud asjaomases liikmesriigis. Koosõlas töölepingus täpsustatud töötaja individuaalse töökorraldusega võib töötaja õigust isapuhkusele arvutada tööajaga proportsionaalselt.

## Artikkel 5

### Vanemapuhkus

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et töötajatel on individuaalne õigus nelja kuu pikkusele vanemapuhkusele enne lapse teatavasse ikka jõudmist. Selle vanuse määravad kindlaks liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid viisil, millega tagatakse, et iga lapsevanem saab tegelikult kasutada oma õigust võtta vanemapuhkust võrdsel alusel.
2. Liikmesriigid tagavad, et kahte kuud vanemapuhkust ei saa üle kanda.
3. Liikmesriigid kehtestavad tähtaja, mille jooksul töötajad peavad teavitama tööandjat vanemapuhkuseõiguse kasutamisest. Seda tehes võtavad liikmesriigid arvesse nii tööandjate kui ka töötajate vajadusi. Liikmesriigid tagavad, et töötaja märgib taotlusse kavandatava puhkuse alguse ja lõpu.
4. Liikmesriigid võivad seada vanemapuhkuse saamise tingimuseks üldise ja/või pideva tööstaaži, mis ei ületa üht aastat. Nõukogu direktiivi 1999/70/EÜ<sup>12</sup> kohaste ühe ja sama tööandjaga sõlmitud järjestikuste tähtjaliste lepingute korral võetakse tööstaaži arvutamisel arvesse nende lepingute kogukestust.
5. Liikmesriigid võivad kindlaks määrata asjaolud, mille korral võib tööandja pärast liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute ja/või tava kohast konsulteerimist vanemapuhkuse andmise mõistliku perioodi võrra edasi lükata põhjendusel, et see häirib märgatavalt ettevõtte korralikku toimimist. Tööandjad peavad vanemapuhkuse edasilükkamist kirjalikult põhjendama.

---

<sup>12</sup> Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Konföderatsioonide Liidu (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtjalise töö kohta (EÜT L 175, 10.7.1999, lk 43).

6. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada töötajatele õigus taotleda vanemapuhkust ka paindlikul viisil. Liikmesriigid võivad täpsustada sellises vormis vanemapuhkuse taotlemise viisid. Tööandjad võtavad selliste taotluste kaalumisel ja neile vastamisel arvesse enda ja töötajate vajadusi ning nad peavad sellise taotluse rahuldamisest keeldumist kirjalikult põhjendama.
7. Liikmesriigid hindavad vajadust kohandada vanemapuhkuse kohaldamise kättesaadavuse tingimusi ja üksikasjalikku korda lapsendanud vanemate, puudega vanemate ning puudega või pikaajalist haigust põdeva lapse vanemate vajadustega.

#### *Artikkel 6*

### **Hoolduspuhkus**

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada töötajatele õigus saada hoolduspuhkust, mis määratakse kindlaks vastavalt siseriiklikule õigusele või tavale.

#### *Artikkel 7*

### **Töölt puudumine vääramatute jõe tõttu**

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada töötajatele õigus puududa töölt vääramatutel pakulistel perekondlikel põhjustel, mis on tingitud haigusest või õnnetusest ja muudavad töötaja viivitamatu kohalolu vältimatuks. Liikmesriigid võivad piirata vääramatute jõe tõttu töölt puudumise õigust teatava ajani aastas või iga korra kohta või mõlemal juhul.

## Artikkel 8

### Tasu ja hüvitis

- 1.** Vastavalt liikmesriigi oludele, nagu siseriiklik õigus, kollektiivlepingud ja/või tavad ning võttes arvesse sotsiaalpartneritele delegeeritud volitusi, tagavad liikmesriigid, et artiklis 4 ja artikli 5 lõikes 2 osutatud puhkuseõigusi kasutavad töötajad saavad tasu või hüvitist, mille määravad kindlaks liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid, võttes arvesse vajadust hõlbustada isa- ja/või vanemapuhkuse kasutamist esimeste palgasaajate poolt.
- 2. Artikli 5 lõikes 2 osutatud puhkuse korral makstakse tasu või hüvitist vähemalt 1,5 kuu pikkuse perioodi eest.**

## Artikkel 9

### Paindlik töökorraldus

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada töötajatele, kellel on kuni teatavas vanuses, so kuni kaheksa-aastased lapsed, ja hooldajatele õigus taotleda nende isikute hooldamiseks paindlikku töökorraldust. Paindliku töökorralduse kestust võib mõistlikult piirata. Liikmesriigid võiva piirata töötaja esitatavate paindliku töökorralduse taotluste arvu konkreetsel perioodil, mis ei ole väiksem kui üks iga 12 kuu kohta.
2. Tööandjad võtavad lõikes 1 osutatud paindliku töökorralduse taotluste kaalumisel ja neile vastamisel arvesse enda ja töötajate vajadusi.
3. Kui lõikes 1 osutatud paindliku töökorralduse kestus on piiratud, on töötajal õigus taastada oma algne töökorraldus pärast kokkulepitud perioodi möödumist. Töötajal on õigus taotleda oma algse töökorralduse taastamist enne kokku lepitud perioodi lõppu, kui see on asjaolude muutumise tõttu põhjendatud. Tööandjad peavad selliste taotluste kaalumisel ja neile vastamisel arvesse võtma enda ja töötajate vajadusi.

4. Liikmesriigid võivad seada paindliku töökorralduse taotlemise õiguse tingimuseks üldise või pideva tööstaaži, mis ei ületa kuut kuud. Nõukogu direktiivi 1999/70/EÜ kohaste ühe ja sama tööandjaga sõlmitud järjestikuste tähtajaliste lepingute korral võetakse tööstaaži arvutamisel arvesse nende lepingute kogukestust.

#### *Artikkel 10*

### **Töölased õigused**

1. Õigused, mille töötajad on omandanud või mida nad parajasti omandavad päeval, kui algab artiklis 4, 5 või 6 osutatud puhkus, säilivad kuni selle puhkuse lõpuni. Sellise puhkuse lõppedes kohaldatakse neid õigusi, sealhulgas kõiki liikmesriigi õigusest, kollektiivlepingutest ja tavast tulenevaid muudatusi.
2. Liikmesriigid tagavad, et artiklis 4, 5 või 6 osutatud puhkuse lõppedes on töötajatel õigus naasta endisele või sellega samaväärsele töökohale nende jaoks mitte ebasoodsamatel tingimustel ning saada paremad töötingimused, millele neil oleks tekkinud õigus, kui nad ei oleks puhkust võtnud.
3. Liikmesriigid määravad kindlaks töölepingu või -suhte staatuse artiklis 4, 5 või 6 osutatud puhkuste perioodil, sealhulgas seoses sotsiaalkindlustusõigustega, ja samal ajal tagavad töösuhte säilimise sellel ajavahemikul.

#### *Artikkel 11*

### **Diskrimineerimiskeeld**

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelustada töötajate ebasoodsam kohtlemine põhjusel, et töötaja on taotlenud või kasutanud artiklis 4, 5 või 6 osutatud puhkust või kasutanud artiklis 9 sätestatud õigusi.

## Artikkel 12

### Kaitse vallandamise vastu ja tõendamiskohustus

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelustada töötajate vallandamine või selle ettevalmistamine põhjusel, et töötaja on taotlenud või kasutanud artiklis 4, 5 või 6 osutatud puhkust või õigust taotleda artiklis 9 osutatud paindlikku töökorraldust.
2. Kui töötajatele tundub, et nad vallandati põhjusel, et nad on taotlenud või kasutanud artiklis 4, 5 või 6 osutatud puhkust või artiklis 9 osutatud paindliku töökorralduse õigust, võivad nad nõuda tööandjalt nõuetekohast põhjendust vallandamise kohta. Artiklites 4 ja 5 nimetatud juhtudel peab tööandja esitama kirjaliku põhjenduse.
3. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et kui töötaja, kes on taotlenud või võtnud artiklites 4 ja 5 osutatud puhkust, esitab kohtule või muule pädevale asutusele tõendid, mis lubavad eeldada sellist vallandamist, siis on kostja ülesanne tõendada, et vallandamise aluseks oli mõni muu põhjus kui asjaolu, et töötaja oli taotlenud või võtnud artiklis 4 või 5 osutatud puhkust.
4. Lõige 3 ei takista liikmesriikidel võtta tarvitusele hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.
5. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 3 selliste menetluste suhtes, mille korral faktide uurimine on kohtu või pädeva asutuse ülesanne.
6. Lõiget 3 ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes, kui liikmesriigid ei ole ette näinud teisiti.

### *Artikkel 13*

#### **Karistused**

Liikmesriigid kehtestavad karistusnormid, mida kohaldatakse liikmesriigis käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud õigusnormide või käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste puhul juba kehtivate õigusnormide täitmata jätmise korral. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende karistuste kohaldamine. Karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

### *Artikkel 14*

#### **Kaitse ebasoodsa kohtlemise või selle tagajärgede vastu**

Liikmesriigid kehtestavad vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid, sealhulgas töötajate esindajaid, tööandjapoolse mis tahes ebasoodsa kohtlemise vastu või selliste ebasoodsate tagajärgede vastu, mis tulenevad ettevõttesiseselt esitatud kaebusest või kohtumenetlusest, mille eesmärk on tagada käesolevas direktiivis osutatud õiguste järgimine.

### *Artikkel 15*

#### **Võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevad asutused**

Ilma et see piiraks töötajate õigusi jõustavate tööinspeksioonide või muude asutuste, sealhulgas sotsiaalpartnerite pädevusi, tagavad liikmesriigid, et asutus või asutused, kelle ülesanne direktiivi 2006/54/EÜ artikli 20 kohaselt on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõikide isikute võrdset kohtlemist ilma soolise diskrimineerimiseta, on pädevad lahendama käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvaid mittediskrimineerimisega seotud küsimusi.

## *Artikkel 16*

### **Kaitse tase**

1. Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada töötajate jaoks käesoleva direktiivi sätetest soodsamad sätted.
2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei ole piisav alus alandada selle kohaldamisalas töötajatele võimaldatavat kaitstuse taset, ilma et see piiraks liikmesriikide õigust lähtuvalt olukorra muutumisest kehtestada käesoleva direktiivi vastuvõtmise ajal kehtivatest erinevaid õigus- ja haldusnorme, tingimusel et järgitakse käesolevas direktiivis sätestatud miinimumnõudeid.

## *Artikkel 17*

### **Teabe levitamine**

Liikmesriigid tagavad, et käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud sätted ja käesoleva direktiivi artiklis 1 sätestatud reguleerimiseseme kohta juba kehtivad asjakohased sätted tehakse liikmesriikide territooriumil asjaomastele isikutele sobival viisil teatavaks.

## *Artikkel 18*

### **Aruandlus ja läbivaatamine**

1. Hiljemalt ... [*Väljaannete talitus: palun lisage vastav kuupäev – kaheksa aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist*] edastavad liikmesriigid komisjonile kogu asjakohase teabe käesoleva direktiivi kohaldamise kohta. Komisjon esitab selle teabe põhjal Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande käesoleva direktiivi kohaldamise kohta.

2. Tuginedes liikmesriikide poolt lõike 1 alusel edastatud teabele, esitab komisjon Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande, milles antakse ülevaade käesoleva direktiivi kohaldamisest ning millele vajaduse korral lisatakse seadusandlik ettepanek.

#### *Artikkel 19*

### **Kehtetuks tunnistamine**

Direktiiv 2010/18/EÜ tunnistatakse kehtetuks alates ... [*Väljaannete talitus: palun lisage vastav kuupäev – kolm aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist*]. Viiteid kehtetuks tunnistatud direktiivile käsitatakse viidetena käesolevale direktiivile ja loetakse vastavalt lisas esitatud vastavustabelile.

#### *Artikkel 19a*

### **Üleminekusätted**

Olenemata direktiivi 2010/18/EL kehtetuks tunnistamisest, võib töötaja poolt kõnealuse direktiivi kohaselt enne ... [*Väljaannete talitus: palun lisage vastav kuupäev – kolm aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist*] võetud või üle kantud mis tahes vanemapuhkuse perioodi või kumulatiivseid eraldi perioode maha arvestada selle töötaja käesoleva direktiivi artikli 5 kohasest vanemapuhkuseõigusest.

#### *Artikkel 20*

### **Ülevõtmine**

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt ... [*Väljaannete talitus: palun lisage vastav kuupäev – kolm kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist*]. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid need sätted vastu võtavad, lisavad nad nendesse või nende ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile samuti käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas vastuvõetud põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.
- 2a. Käesoleva direktiivi kohaldamise üksikasjalik kord määratakse kindlaks kooskõlas liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute ja/või siseriiklike tavadega, tingimusel et peetakse kinni käesoleva direktiivi miinimumnõuetest ja eesmärkidest.
- 2b. Käesoleva direktiivi artiklite 4, 5, 6 ja 8 ning direktiivi 92/85/EMÜ järgimiseks võivad liikmesriigid võtta arvesse perekondlikel põhjustel töölt eemal olemise mis tahes perioodi ning selle eest makstavat tasu või hüvitist, eelkõige rasedus- ja sünnituspuhkust, isapuhkust, vanemapuhkust ja hoolduspuhkust, mis on kättesaadavad siseriikliku õiguse alusel ja mis lähevad kaugemale käesoleva direktiiviga või direktiiviga 92/85/EMÜ kehtestatud miinimumnõuetest, tingimusel et nendes direktiivides kehtestatud miinimumnõuded on täidetud ning et nende direktiividega hõlmatud valdkondades töötajatele pakutava kaitse üldine tase ei ole madalam.
3. Liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks käesoleva direktiivi rakendamise, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal ajal suudetakse tagada käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine.

#### *Artikkel 21*

#### **Jõustumine**

Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

*Artikkel 22*

**Adressaadid**

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

*Euroopa Parlamendi nimel*

*president*

*Nõukogu nimel*

*eesistuja*