

Käesolev dokument on vaid dokumenteerimisvahend ja institutsioonid ei vastuta selle sisu eest

► **B**

NÕUKOGU DIREKTIIV 2010/18/EL,

8. märts 2010,

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

(EMPs kohaldatav tekst)

(ELT L 68, 18.3.2010, lk 13)

Muudetud:

Euroopa Liidu Teataja

► **M1**

Nõukogu direktiiv 2013/62/EL, 17. detsember 2013

nr	lehekülg	kuupäev
L 353	7	28.12.2013



NÕUKOGU DIREKTIIV 2010/18/EL,

8. märts 2010,

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

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 155 lõiget 2,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu toimimise lepingu („ELi toimimise leping”) artikkel 153 võimaldab liidul toetada ja täiendada liikmesriikide tegevust muu hulgas meeste ja naiste võrdõiguslikkuse valdkonnas seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl.
- (2) Kooskõlas ELi toimimise lepingu artikli 155 lõikega 1 võib sotsiaaldialoog liidu tasandil tuua kaasa lepingusuhted, sealhulgas kokkulepete sõlmimise, kui juhtkond ja töötajad (edaspidi „sotsiaalpartnerid”) seda soovivad. Vastavalt ELi toimimise lepingu artikli 155 lõikele 2 võivad sotsiaalpartnerid ühiselt taotleda, et nende poolt liidu tasandil ELi toimimise lepingu artiklis 153 käsitletud küsimustes sõlmitud kokkuleppeid rakendataks nõukogu otsusega komisjoni ettepaneku põhjal.
- (3) Euroopa eri valdkondade sotsiaalpartnerite organisatsioonid (Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsioon (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus (CEEP)) sõlmisid 14. detsembril 1995 vanemapuhkust käsitleva raamkokkuleppe, mis jõustati nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiiviga 96/34/EÜ (Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse⁽¹⁾ kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta)⁽²⁾. Nimetatud direktiivi muudeti ning laiendati Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigile nõukogu direktiiviga 97/75/EÜ⁽³⁾. Direktiiv 96/34/EÜ aitas tunduvalt parandada töötavate vanemate olukorda liikmesriikides, võimaldades neil puhkusekorralduse abil paremini ühitada töö- ja eraelu.

⁽¹⁾ Termin on muutunud. Uus termin on „vanemapuhkus”.

⁽²⁾ EÜT L 145, 19.6.1996, lk 4.

⁽³⁾ EÜT L 10, 16.1.1998, lk 24.

▼B

- (4) Kooskõlas Euroopa Ühenduse asutamislepingu („EÜ asutamisleping”) ⁽¹⁾ artikli 138 lõigetega 2 ja 3 konsulteeris komisjon 2006. ja 2007. aastal Euroopa sotsiaalpartneritega küsimuses, kuidas paremini ühitada töö-, era- ja pereelu ning millisel viisil täiustada olemasolevaid õigusakte raseduse ja sünnituse korral pakutava kaitse ja vanemapuhkuse vallas, keskendudes ka uutele perekondlike põhjustega seotud puhkusevormidele (isapuhkus, lapsendamispuhkus ja puhkus perekonnaliikmete eest hoolitsemiseks).
- (5) Kolm Euroopa eri valdkondade sotsiaalpartnerite üldorganisatsiooni (ETUC, CEEP ja BUSINESSEUROPE (varem UNICE)) ning Euroopa eri valdkondade sotsiaalpartnerite organisatsioon, mis esindab teatavaid ettevõttekategoriasid (UEAPME), teavitasi komisjoni 11. septembril 2008 oma soovist alustada läbirääkimisi EÜ asutamislepingu ⁽²⁾ artikli 138 lõike 4 ja artikli 139 alusel, et muuta 1995. aastal sõlmitud vanemapuhkust käsitlevat raamkõkkulepet.
- (6) 18. juunil 2009 allkirjastasid need organisatsioonid vanemapuhkust käsitleva muudetud raamkõkkuleppe („muudetud raamkõkkulepe”) ja edastasid komisjonile ühistaotluse, et viimane esitaks nõukogu otsuse ettepaneku selle raamkõkkuleppe rakendamiseks.
- (7) Läbirääkimiste käigus vaatasid Euroopa sotsiaalpartnerid vanemapuhkust käsitleva 1995. aasta raamkõkkuleppe täielikult läbi. Seetõttu tuleks direktiiv 96/34/EÜ pigem kehtetuks tunnistada ja asendada uue direktiiviga kui seda lihtsalt muuta.
- (8) Kuna direktiivi eesmärke, nimelt paremini ühitada töötavate vanemate töö-, era- ja pereelu ning suurendada meeste ja naiste võrdõiguslikkust seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl kogu liidus, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada ning seetõttu on seda parem saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv kõnealuste eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale.
- (9) Komisjon võttis direktiivi ettepaneku koostamisel arvesse muudetud raamkõkkuleppele allakirjutanute esindajataatust, nende volitusi, samuti muudetud raamkõkkuleppe klauslite õiguspärasust ning väikesi ja keskmise suurusega ettevõtteid käsitlevaid sätteid.
- (10) Komisjon teavitas Euroopa Parlamenti ja Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteed oma ettepanekust.

⁽¹⁾ Ümber nummerdatud: ELi toimimise lepingu artikli 154 lõiked 2 ja 3.

⁽²⁾ Ümber nummerdatud: ELi toimimise lepingu artikli 154 lõige 4 ja artikkel 155.

▼B

- (11) Muudetud raamkokkuleppe klausli 1 punkt 1 sätestab kooskõlas liidu õiguse põhimõtetega sotsiaalpoliitika valdkonnas, et käesolevas kokkuleppes on kehtestatud miinimumnõuded.
- (12) Muudetud raamkokkuleppe klausli 8 punkt 1 sätestab, et liikmesriigid võivad kohaldada või kehtestada kokkuleppes ettenähtutest soodsamaid sätteid.
- (13) Muudetud raamkokkuleppe klausli 8 punkt 2 sätestab, et kokkuleppe sätete rakendamine ei ole piisav alus, et alandada töötajatele käesoleva kokkuleppe raames võimaldatava üldise kaitstuse taset.
- (14) Liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused juhuks, kui käesolevast direktiivist tulenevaid kohustusi rikutakse.
- (15) Liikmesriigid võivad käesoleva direktiivi rakendamise usaldada nende ühise taotluse alusel sotsiaalpartneritele, tingimusel et nimetatud liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused,
- (16) Kooskõlas paremat õigusloomet käsitleva institutsioonidevahelise kokkuleppe (¹) punktiga 34 innustatakse liikmesriike koostama nende endi jaoks ja ühenduse huvides vastavustabeleid, kus on võimalikult suures ulatuses välja toodud vastavus käesoleva direktiivi ja ülevõtmismeetmete vahel, ning need tabelid üldsusele kättesaadavaks tegema.

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1

Käesoleva direktiiviga jõustatakse vanemapuhkust käsitlev muudetud raamkokkulepe, mille sõlmisid 18. juunil 2009 Euroopa eri valdkondade sotsiaalpartnerite organisatsioonid (Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühendus, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Kesклиit, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon), direktiivi lisas esitatud kujul.

Artikkel 2

Liikmesriigid määravad kindlaks karistused, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud riiklike sätete rikkumise korral. Karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

Artikkel 3

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid või tagavad, et sotsiaalpartnerid kehtestavad kokkuleppe teel vajalikud meetmed hiljemalt 8. märtsiks 2012. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.

⁽¹⁾ ELT C 321, 31.12.2003, lk 1.

▼B

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. Kui on vaja arvesse võtta erilisi raskusi või kollektiivlepingu alusel rakendamist, võivad liikmesriigid saada direktiivi järgimiseks maksimaalselt ühe aasta lisaajaga. Nad teavitavad komisjoni sellest hiljemalt 8. märtsiks 2012, esitades lisaaja taotlemise põhjused.

▼M1

Erandina esimesest lõigust pikendatakse selles osutatud lisaajaga Mayotte'i kui äärepoolseima piirkonna (ELi toimimise lepingu artikli 349 tähenduses) suhtes kuni 31. detsembrini 2018.

▼B

3. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetavate põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.

Artikkel 4

Direktiiv 96/34/EÜ tunnistatakse kehtetuks alates 8. märtsist 2012. Viiteid direktiivile 96/34/EÜ käsitatakse viidetena käesolevale direktiivile.

Artikkel 5

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

Artikkel 6

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.



LISA

VANEMAPUHKUST KÄSITLEV RAAMKOKKULEPE (MUUDETUD)

18. juuni 2009

Preambul

Käesolev raamkokkulepe, mille on sõlminud Euroopa sotsiaalpartnerid (Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühendus, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskkond, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon ning koostöökomitee Eurocadres/CEC), on vanemapuhkust käsitleva 14. detsembri 1995. aasta raamkokkuleppe muudetud versioon, mis sätestab miinimumnõuded vanemapuhkuse valdkonnas. See kokkulepe etendab olulist rolli töö- ja pereelu ühitamisel ning meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise edendamisel.

Euroopa sotsiaalpartnerid paluvad komisjonil edastada käesolev raamkokkulepe nõukogule, et nõukogu võtaks vastu otsuse, millega muudetakse kõnealused sätted Euroopa Liidu liikmesriikides kohustuslikuks.

I. Üldkaalutlused

1. Võetakse arvesse EÜ asutamislepingut, eriti selle artikleid 138 ja 139 (*).
2. Võetakse arvesse EÜ asutamislepingu artikli 137 lõike 1 punkti c ja artiklit 141 (**) ning võrdse kohtlemise põhimõtet (EÜ asutamislepingu artiklid 2, 3 ja 13 (***)) ning neil põhinevaid teiseid õigusakte, eriti nõukogu direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides, ⁽¹⁾ nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta, ⁽²⁾ nõukogu direktiivi 96/97/EÜ, millega muudetakse direktiivi 86/378/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides, ⁽³⁾ ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuesti sõnastatud) ⁽⁴⁾.
3. Võetakse arvesse 7. detsembril 2000 vastu võetud Euroopa Liidu põhiõiguste hartat, eriti selle artikleid 23 ja 33, mis käsitlevad meeste ja naiste vahelist võrdõiguslikkust ning töö-, era- ja pereelu ühitamist.
4. Võetakse arvesse komisjoni 2003. aasta aruannet nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivi 96/34/EÜ (Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta) rakendamise kohta.
5. Võetakse arvesse Lissaboni majanduskasvu- ja tööhõivestrateegiat, mis seab eesmärgiks üldise tööhõive määra 70 %, naiste tööhõive määra 60 % ja eakate tööliste tööhõive määra 50 %, ja Barcelona eesmärgid lastehoiuteenuste kättesaadavuse parandamiseks ning arvestatakse töö-, era- ja pereelu ühitamiseks võetud meetmete olulisust nende eesmärkide saavutamisel.

(*) Ümber nummerdatud: ELi toimimise lepingu artiklid 154 ja 155.

(**) Ümber nummerdatud: ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punkt c ja artikkel 157.

(***) ELi toimimise lepingu artikkel 2 on kehtetuks tunnistatud ning selle sisu on asendatud Euroopa Liidu lepingu artikliga 3. EÜ asutamislepingu artikli 3 lõige 1 on kehtetuks tunnistatud ning selle sisu on asendatud ELi toimimise lepingu artiklitega 3–6. EÜ asutamislepingu artikli 3 lõige 2 on ümber nummerdatud ELi toimimise lepingu artikliks 8. ELi asutamislepingu artikkel 13 on ümber nummerdatud ELi toimimise lepingu artikliks 19.

⁽¹⁾ EÜT L 45, 19.2.1975, lk 19.

⁽²⁾ EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1.

⁽³⁾ EÜT L 46, 17.2.1997, lk 20.

⁽⁴⁾ ELT L 204, 26.7.2006, lk 23.

▼B

6. Võetakse arvesse Euroopa sotsiaalpartnerite 22. märtsi 2005. aasta soolise võrdõiguslikkuse meetmete raamistikku, milles seatakse töö ja eraelu tasakaalustamine tegevusprioriteediks ning samas tunnustatakse, et nende elusfääride paremaks ühitamiseks tuleks töötada välja tasakaalustatud, integreeritud ja sidus meetmete kogum, mis hõlmab puhkuse- ja töökorraldust ning lastehoiu infrastruktuure.
7. Arvestatakse, et need ühitamisemeetmed on osa laiahaardelisemast tegevuskavast, mille eesmärk on rahuldada töötajate ja tööandjate vajadusi ning nende kohanemisvõimet ja tööalast konkurentsivõimet kaitstud paindlikkusel põhineva lähenemisviisi raames.
8. Arvestatakse, et perepoliitika meetmed peaksid aitama saavutada soolist võrdõiguslikkust ja võtma arvesse selliseid nähtusi nagu demograafilised muutused, rahvastiku vananemise tagajärjed, põlvkondadevahelise lõhe kaotamine, naiste tööjõus osalemise edendamine ning naiste ja meeste vaheline perekohustuste jagamine.
9. Arvestatakse, et komisjon konsulteeris Euroopa sotsiaalpartneritega kahel korral, 2006. ja 2007. aastal, töö-, pere- ja eraelu ühitamise küsimuses; et komisjon kaalub selle valdkonna õigusraamistiku ajakohastamist ühenduse tasandil ja on soovitanud Euroopa sotsiaalpartneritel hinnata nende poolt sõlmitud vanemapuhkust käsitlevat raamkokkulepet selle parandamise eesmärgil.
10. Arvestatakse, et vanemapuhkust käsitlev raamkokkulepe, mille Euroopa sotsiaalpartnerid sõlmisid 1995. aastal, on käivitunud positiivsed muutused, võimaldanud liikmesriikidel leida üksmeele töö- ja eraelu ühitamise küsimuses ning aidanud töötavatel vanematel kõikjal Euroopas saavutada selles sfääris paremat tasakaalu, kuid pärast kokkuleppe ühist hindamist leiavad Euroopa sotsiaalpartnerid siiski, et selle teatavaid elemente on eesmärkide paremaks saavutamiseks vaja kohandada või muuta.
11. Arvestatakse, et kokkuleppe teatavaid aspekte tuleb kohandada, pidades silmas tööjõu mitmekesisust ja ühiskonna arengusuundi, sealhulgas nüüdisaegseid perestrukture, samas siseriiklikust õigusest, kollektiivlepingutest ja/või tavadest kinni pidades.
12. Arvestatakse, et paljudes liikmesriikides ei ole meeste innustamine perekohustuste võrdseks jaotamiseks andnud piisavaid tulemusi; seetõttu tuleb võtta veel tõhusamaid meetmeid, et innustada perekohustuste võrdsemat jaotamist meeste ja naiste vahel.
13. Arvestatakse, et paljudes liikmesriikides on puhkuse, lastehoiustruktuuride ja paindliku töökorralduse valdkonnas juba jõus erinevad meetmed ja tavad, mida on kohandatud töötajate ja tööandjate vajadustele ning mis toetavad vanemaid töö-, era- ja pereelu ühitamisel; neid meetmeid tuleks käesoleva kokkuleppe rakendamisel arvesse võtta.
14. Arvestatakse, et käesolev raamkokkulepe on üks Euroopa sotsiaalpartnerite poolt võetud meetmetest töö- ja pereelu ühitamisel.

▼B

15. Arvestatakse, et käesolev kokkulepe on raamkokkulepe, mis määrab kindlaks miinimumnõuded ja sätted sünnituspuhkusest eraldi seisva vanemapuhkuse ja vääramatu jõu tõttu töölt puudumise kohta ning jätab selle puhkuse saamistingimuste ja üksikasjalike kohaldamiseskirjade kehtestamise liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite hooleks, et oleks võimalik arvesse võtta iga liikmesriigi olukorda.
16. Arvestatakse, et õigus vanemapuhkusele on individuaalne ja põhimõtteliselt mitteülekantav õigus, mille liikmesriigid võivad muuta ülekantavaks; kuna kogemus näitab, et vanemapuhkuse muutmine mitteülekantavaks ajendab isasid seda puhkust võtma, on Euroopa sotsiaalpartnerid nõus muutma osa puhkusest mitteülekantavaks.
17. Arvestatakse, et oluline on võtta arvesse puuetega või pikaajalist haigust põdevate laste vanemate erivajadusi.
18. Arvestatakse, et liikmesriigid peavad hoolitsema, et vanemapuhkuse miinimumaja jooksul säiliks mitterahalised ravikindlustushüvitised.
19. Arvestatakse, et liikmesriigid peaksid käesoleva kokkuleppe rakendamisel – kohaste riigisiseste tingimuste olemasolul ning eelarve olukorda arvestades – kaaluma asjakohaste sotsiaalkindlustushüvitiste muutumatuna säilitamist vanemapuhkuse miinimumaja jooksul, sest sissetulek on üks teguritest, mida arvestatakse vanemapuhkuse võtmisel.
20. Arvestatakse, et liikmesriikide kogemused on näidanud, et sissetuleku tase vanemapuhkuse ajal on üks teguritest, mis mõjutab selle puhkuseliigi võtmist, eriti isade puhul.
21. Arvestatakse, et paindlik töökorraldus hõlbustab vanematel töö ja perekohustuste ühitamist ning tööle naasmist, eriti pärast vanemapuhkust.
22. Arvestatakse, et vanemapuhkust reguleerivate sätete eesmärk on toetada töötavaid vanemaid teatava ajavahemiku jooksul, hoides neid tööturul aktiivsetena; seetõttu on eriti tähtis tagada, et vanemapuhkusel viibivad töötajad hoiaksid tööandjaga puhkuse ajal ühendust või teeksid temaga koos ettevalmistusi tööle naasmiseks.
23. Arvestatakse, et käesolev kokkulepe arvestab vajadust parandada sotsiaalpoliitika nõudeid, suurendada Euroopa Liidu majanduse konkurentsivõimet ning vältida haldus-, finants- ja juriidiliste piirangute kehtestamist viisil, mis takistaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut.
24. Arvestatakse, et sotsiaalpartneritel on kõige lihtsam leida tööandjate ja töötajate vajadustega arvestavaid lahendusi, mistõttu nad etendavad olulist rolli käesoleva kokkuleppe rakendamisel, kohaldamisel, selle täitmise kontrollimisel ja hindamisel kõigi nende meetmete avaramas kontekstis, mis on suunatud töö- ja pereelu ühitamisele ning meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise edendamisele.

▼BII. *Sisu*

Klausel 1: Eesmärk ja reguleerimisala

1. Käesolev kokkulepe kehtestab miinimumnõuded, mille eesmärk on muuta töötavate vanemate jaoks lihtsamaks töö- ja perekohustuste ühitamine, võttes arvesse perestruktuuride kasvavat mitmekesisust ning pidades kinni liikmesriikide õigusest, kollektiivlepingutest ja/või tavadest.
2. Käesolevat kokkulepet kohaldatakse kõikide mees- ja naistöötajate suhtes, kellel on liikmesriigi kehtiva seaduse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe.
3. Liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid ei tohi jätta käesoleva kokkuleppe reguleerimisalast välja töötajaid, töölepinguid või töösuhteid üksnes seetõttu, et need on seotud osalise tööajaga töötajatega, tähtajalise lepinguga töötajatega või isikutega, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga.

Klausel 2: Vanemapuhkus

1. Käesolev kokkulepe tagab mees- ja naistöötajatele individuaalse õiguse saada vanemapuhkust lapse sünni või lapsendamise korral, et võimaldada neil hoolitseda lapse eest kuni lapse teatud vanuseni, kuid mitte rohkem kui 8-aastaseks saamiseni; nimetatud vanuse määravad kindlaks liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid.
2. Vanemapuhkust antakse vähemalt neljaks kuuks ja see ei tohi põhimõtteliselt olla ülekantav, et edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist. Selleks et ajendada mõlemaid vanemaid vanemapuhkust võtma, ei tohi vähemalt üks kuu neljast olla ülekantav. Mitteülekantava puhkuseosa kohaldamistingimused kehtestatakse riigi tasandil õigusaktide ja/või kollektiivlepingutega, mis võtavad arvesse liikmesriigis kehtivaid puhkusesätteid.

Klausel 3: Kohaldamiseeskirjad

1. Vanemapuhkuse saamise tingimused ja üksikasjalikud kohaldamiseeskirjad määratakse kindlaks liikmesriikide õigusaktide ja/või kollektiivlepinguga, tingimusel et käesoleva kokkuleppe miinimumnõudeid on arvesse võetud. Eelkõige võivad liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid
 - a) otsustada, kas vanemapuhkust antakse täistööaja või osalise tööaja alusel, osade kaupa või avansina, arvestades nii tööandjate kui ka töötajate vajadusi;
 - b) muuta vanemapuhkuse saamise õiguse sõltuvaks üldisest tööstaažist ja/või pidevast tööstaažist ühe tööandja juures, mis peab olema vähemalt üks aasta. Seda sätet kohaldavad liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid tagavad, et kui isik töötab sama tööandja juures järjestikuste tähtajaliste töölepingute alusel (tähtajalist tööd käsitleva nõukogu direktiivi 1999/70/EÜ tähenduses), siis lähtutakse tema tööstaaži arvutamisel nende lepingute kogukestusest;
 - c) kindlaks määrata asjaolud, mille alusel võib tööandja pärast liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute ja/või tavade kohast konsultatsiooni vanemapuhkuse andmise edasi lükata ettevõtte tegevusega seotud õigustatud põhjustel. Kõik käesoleva sätte kohaldamisest tulenevad probleemid tuleb lahendada kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingu ja/või tavaga;

▼B

d) lisaks alapunktile c lubada erikokkuleppeid, et rahuldada väikeettevõtete tegevus- ja korraldusvajadusi.

2. Liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid kehtestavad etteteatamistähtaja, mille jooksul töötaja peab teatama tööandjale vanemapuhkuse õiguse kasutamisest, nimetades puhkuse alguse ja lõpu. Liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid võtavad etteteatamistähtaja pikkuse kehtestamisel arvesse töötajate ja tööandjate huve.
3. Liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid peavad hindama vajadust kohandada vanemapuhkuse saamise tingimusi ja selle kohaldamiseskirju puudega või pikaajalist haigust põdevate laste vanemate vajadustele.

Klausel 4: Vastuvõtmine

1. Liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid hindavad vajadust võtta lisa-meetmeid, et paremini rahuldada lapsendajate erivajadusi.

Klausel 5: Tööalased õigused ja diskrimineerimisvastane võitlus

1. Kui vanemapuhkus on lõppenud, on töötajal õigus naasta samale töökohale, või kui see pole võimalik, siis oma töölepingust või -suhtest lähtuvalt sellega võrdsele või samasugusele töökohale.
2. Õigused, mis töötaja on vanemapuhkuse alguseks saanud või on saamas, säilivad muutumatuna vanemapuhkuse lõpuni. Kui vanemapuhkus on lõppenud, kohaldatakse neid õigusi, kaasa arvatud kõiki siseriiklikust õigusest, kollektiivlepingust ja/või tavast tulenevaid muudatusi.
3. Liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid määravad töölepingu või -suhte staatuse vanemapuhkuse ajaks.
4. Selleks et töötajad saaksid kasutada oma õigust vanemapuhkusele, võtavad liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingu ja/või tavaga vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajaid ebasoodsama kohtlemise või vallandamise eest vanemapuhkuse taotlemise või selle kasutamise tõttu.
5. Kõik käesolevast kokkuleppest tulenevad sotsiaalkindlustusega seotud küsimused antakse vastavalt siseriiklikule õigusele ja/või kollektiivlepingutele liikmesriikide ja/või sotsiaalpartnerite käsitleda ja lahendada, arvestades sotsiaalkindlustusõiguste järjepidevuse tähtsust eri skeemide raames, eriti tervishoiu vallas.

Kõik käesolevast kokkuleppest tulenevad sissetulekuga seotud küsimused antakse vastavalt siseriiklikule õigusele, kollektiivlepingutele ja/või tavadele liikmesriikide ja/või sotsiaalpartnerite käsitleda ja lahendada, pidades muu hulgas silmas sissetuleku rolli vanemapuhkuse õiguse kasutamisel.

Klausel 6: Tööle naasmine

1. Selleks et töö- ja eraelu paremini ühitada, võtavad liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid vajalikke meetmeid tagamaks, et vanemapuhkusest naasvatel töötajatel oleks võimalik taotleda tööaja ja/või töökorralduse muutmist teatavaks ajavahemikuks. Tööandjad võtavad paindliku töökorralduse taotluste kaalumisel ja neile vastamisel arvesse enda ja töötajate vajadusi.

▼B

Käesolevat lõiget käsitlevad üksikasjad määratakse kindlaks kooskõlas liikmesriikide õiguse, kollektiivlepingute ja/või tavadega.

2. Selleks et lihtsustada töötajate tööle naasmist vanemapuhkuse lõppedes, soovitatakse tööandjatel pidada töötajatega vanemapuhkuse ajal ühendust ning võtta sobivaid meetmeid töötaja taasintegreerimiseks puhkuse lõppedes; asjaomased pooled määravad need meetmed kindlaks liikmesriigi õigust, kollektiivlepinguid ja/või tavaid arvesse võttes.

Klausel 7: Töölt puudumine vääramatü jõu tõttu

1. Liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid võtavad vajalikke meetmeid, et vastavalt liikmesriigi õigusele, kollektiivlepingule ja/või tavale anda töötajatele õigus puududa töölt vääramatü jõu tõttu pakilistel perekondlikel põhjustel seoses haiguse või õnnetusjuhtumiga, mis teeb töötaja vahetu kohaloleku hädavajalikuks.
2. Liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid võivad klausli 7 punkti 1 kohaldamiseks täpsustada puhkuse saamise tingimusi ja üksikasjalikke eeskirju ning seada ajalised piirid selle õiguse kasutamisele aasta jooksul ja/või üksiku juhtumi kohta.

Klausel 8: Lõppsätted

1. Liikmesriigid võivad kohaldada või kehtestada soodsamaid tingimusi, kui on sätestatud käesolevas kokkuleppes.
2. Käesoleva kokkuleppe sätete rakendamine ei ole piisav alus, et alandada töötajate käesoleva kokkuleppe raames võimaldatava üldise kaitsuse taset. See ei piira liikmesriikide ja/või sotsiaalpartnerite 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 sotsiaalpartnerite 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 sotsiaalpartnerid kehtestavad nimetatud tähtaja lõpuks kokkuleppe teel vajalikud meetmed. Kui on vaja arvesse võtta erilisi raskusi või kollektiivlepinguga rakendamist, võivad liikmesriigid nimetatud otsuse järgimiseks saada maksimaalselt ühe aasta lisaaega.
5. Käesoleva kokkuleppe kohaldamisest tulenevad vaidlused ja kaebused lahendatakse kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute ja/või tavaga.
6. Ilma et see piiraks komisjoni, liikmesriikide kohtute ja Euroopa Kohtu rolli, peab komisjon kõik käesoleva kokkuleppe Euroopa tasandil tõlgendamisega seotud küsimused suunama esmajärjekorras allakirjutanutele, kes avaldavad oma arvamust.
7. Allakirjutatud vaatavad käesoleva kokkuleppe kohaldamise läbi viis aastat pärast nõukogu otsuse vastuvõtmist, kui seda nõuab üks käesoleva kokkuleppe osapooltest.