



Brüssel, 26.4.2017  
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Ettepanek:

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,**

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

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

## SELETUSKIRI

### 1. ETTEPANEKU TAUST

- **Ettepaneku põhjused ja eesmärgid**

Pärast seda, kui võeti tagasi komisjoni 2008. aasta ettepanek nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ (rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta, edaspidi „rasedus- ja sünnituspuhkuse direktiiv“) läbivaatamise kohta, teatas komisjon kavatsusest valmistada ette uus algatus, milles **võetaks laiemalt arvesse** viimasel kümnendil ühiskonnas toimunud muutusi<sup>1</sup>.

Käesolev direktiivi ettepanek on osa meetmepaketist, mis aitavad komisjoni eesmärki saavutada. Paketi eesmärk on tegeleda naiste tööhõives alaesindatuse probleemiga ja toetada nende karjääri edenemist paremate tingimuste kaudu töö ja eraeluliste kohustuste ühitamisel. Pakett põhineb kehtivatel õigustel ja tegevuspõhimõtetel, sellega ei vähendata liidu õigustikuga pakutava kaitse taset ning säilitatakse Euroopa Liidu kehtivatest õigusaktidest tulenevad õigused. Lisaks tugevdatakse paketi kehtivaid õigusi ning kehtestatakse uusi õigusi nii naistele kui ka meestele, käsitledes seeläbi võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste küsimust praegusel tööturul ning soodustades mittediskrimineerimist ja soolist võrdõiguslikkust.

2015. aastal oli 20–64-aastaste naiste tööhõive määr 64,3 % ja meeste oma 75,9 %. **Soolised erinevused tööhõives** on tööturul kõige teravamad lapsevanemate ja muude hoolduskohustustega inimeste puhul. Keskmiselt oli 2015. aastal ühe alla 6-aastase lapsega naiste tööhõive määr ligikaudu 9 % madalam kui ilma väikelasteta naiste tööhõive määr ja mitmes riigis ulatub see erinevus üle 30 %<sup>2</sup>. Samuti hakkavad naised eakate või hooldamist vajavate sugulaste mitteametlikuks hooldajaks tunduvalt tõenäolisemalt kui mehed<sup>3</sup>. Naised töötavad hoolduskohustuste tõttu palju tõenäolisemalt ka osaajaga. See aitab oluliselt kaasa **soolise palgalõhe** (mõnes liikmesriigis kuni 28 %) tekkele, mis tööelu jooksul tekitab **soolise pensionilõhe** (ELis keskmiselt 40 %), mille tulemuseks on naiste vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse suurem risk, seda eriti vanemas eas. Lähtestsenaariumil põhinev prognoos näitab, et eespool nimetatud probleeme ei ole võimalik piisaval määral lahendada ilma ELi meetmeteta. Prognoositakse, et 2055. aastal ulatuvad soolised erinevused tööhõives endiselt 9 protsendipunktini.

**Selle probleemi üks peamisi põhjuseid on töö- ja eraelu tasakaalu ebapiisav käsitlemine poliitikas.** Naiste tööhõive probleeme süvendab puhkusesüsteemi sooline tasakaalustamatus, ebapiisavad stiimulid selleks, et mehed võtaksid puhkust laste ja/või hooldamist vajavate sugulaste eest hoolitsemiseks, piiratud võimalused paindliku töökorralduse kasutamiseks, ebapiisavad ametlikud hooldusteenused ja majanduslikud takistavad tegurid.

---

<sup>1</sup> Vaata Euroopa Komisjoni 2015. aasta pressiteade „Lapsevanemate hüvanguks – komisjon võtab tagasi ummikusse jooksnud rasedus- ja sünnituspuhkuse ettepaneku ning plaanib värsket tegevuskava“.

<sup>2</sup> Meeste ja naiste tööhõive erinevus ühe alla 6-aastase lapse puhul on 24,7 protsendipunkti, kahe lapse (kellest noorem alla 6-aastane) puhul 25,6 protsendipunkti ja kolme või enama lapse puhul 35,4 protsendipunkti.

**Praegune liidu ja liikmesriikide tasandi õigusraamistik pakub meestele piiratud hulgal võimalusi osaleda hoolduskohtuste täitmisel naistega võrdselt.** Näiteks ei nähta praegu ELi õigusega ette isapuhkust ega puhkust haige või hooldamist vajava sugulase eest hoolitsemiseks; erandina võib töölt puududa vääramatu jõu korral. Mitmes liikmesriigis on isadel võrreldes emadega tasustatud puhkuse võimalusi vähem. Seetõttu võib töö- ja eraelu tasakaalu käsitlevate sätete erinev ülesehitus suurendada meeste ja naiste vahelisi erinevusi tööl ja hooldamisel. Seevastu on ilmnunud, et töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmed, nagu puhkuste kasutamine isade poolt, avaldavad positiivset mõju nende hilisemale osalemisele laste kasvatamises, vähendades seeläbi naiste poolt perekonna heaks tehtava tasustamata töö hulka ja jättes naistele rohkem aega palgatööks.

Käesoleva direktiivi **peamine eesmärk** on tagada naiste ja meeste võrdõiguslikkuse põhimõtte rakendamine seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl. ELi õigusraamistiku kohandamise ja ajakohastamise kaudu võimaldab direktiiv lapsevanematel ja hoolduskohustusega inimestel tööd ja hooldusülesandeid paremini ühitada. Direktiiv põhineb kehtivatel õigustel, mida kas tugevdatakse või kehtestatakse uusi õigusi. Sellega säilitatakse liidu õigustikuga juba pakutava kaitse tase.

Direktiivi **konkreetsed eesmärgid** on järgmised:

- **muuta töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmed**, nagu puhkused ja paindlik töökorraldus, **kättesaadavamaks**;
- **innustada mehi rohkem kasutama perepuhkuste ja paindliku töökorralduse võimalusi.**

Puhkuste ja paindliku töökorralduse kättesaadavus on oluliselt leevendanud hoolduskohustuste mõju naiste tööhõive näitajatele. Andes lapsevanematele ja hooldajatele töö ja hoolduskohustuste korraldamisel suuremad valikuvõimalused, aidatakse vältida nende täielikku eemalejäämist tööturult. Kuna meeste võimalused ja stiimulid töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmete kasutamiseks on üldiselt napid ja seetõttu on nende kasutamine enamikes liikmesriikides ka vähene, aitaks kõnealuste meetmete ülesehituse soolise tasakaalu parandamine tasakaalustada hoolduskohustuse jagunemist leibkonnas<sup>3</sup>.

Käesolevast ettepanekust saavad prognooside kohaselt suurt kasu nii eraisikud, ettevõtjad kui ka ühiskond laiemalt. Lapsevanemad ja hooldajad saavad kasu töö- ja eraelu tasakaalustatusest, mis on paremini kohandatud tänapäeva perekondade vajadustega; samas mõjutab naiste tööhõive suurenemine, nende suurem sissetulek ja karjääri edenemine positiivselt naiste ja nende perede majanduslikku heaolu, sotsiaalset kaasatust ja tervist. Ettevõtjad saavad kasu suuremast talentide reservist, motiveeritumast ja tootlikumast tööjõust ning vähemast töölt puudumisest. Naiste tööhõive suurenemine aitab kaasa ka elanikkonna vananemise probleemi lahendamisele ja liikmesriikide finantsstabiilsuse tagamisele.

- **Kooskõla poliitikavaldkonnas praegu kehtivate õigusnormidega**

Liidu õigustik hõlmab mitut teisest õigusakti, mis on käesoleva ettepaneku poliitikavaldkonna seisukohast olulised. Kõige tähtsamad õigusaktid on järgmised.

---

<sup>3</sup> OECD (2013) „Closing the Gender Gap“.

- *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).*

Selle direktiiviga kehtestatakse raamistik füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate või füüsilisest isikust ettevõtja tegevusele kaasa aitavate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks kõikides liikmesriikides. Eelkõige tagatase sellega, et füüsilisest isikust naisettevõtjatele ning naissoost abikaasadele ja elukaaslastele makstakse piisavat rahalist rasedus- ja sünnitushüvitist, mis võimaldab kutsetegevuse raseduse ja sünnituse tõttu vähemalt 14 nädalaks katkestada.

- *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 (uuesti sõnastatud) (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23).*

Selle direktiivi eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes ning see sisaldab sätteid võrdse tasu kohta, võrdse kohtlemise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides, võrdse kohtlemise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega ning sellele lisanduvad eeskirjad õiguskaitsevahendite ja täitmise ning võrdse kohtlemise edendamise kohta dialoogi kaudu.

*Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööhutuse 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).*

Direktiiviga on sätestatud naiste põhiõigused enne ja pärast rasedust, sealhulgas õigus vähemalt 14 nädala pikkusele tasustatud rasedus- ja sünnituspuhkusele. Samuti kehtestatakse sellega meetmed rasedate tervishoiu ja tööhutuse tagamiseks ning nähakse ette erikaitse vallandamise vastu alates raseduse algusest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni.

- *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 (EÜT L 14, 20.1.1998, lk 9).*

Kõnealuse direktiiviga keelatakse osalise tööajaga töötajate diskrimineerimine ja nähakse ette, et tööandjad peaksid võtma arvesse töötajate taotlust minna üle osalisele tööajale. Direktiiviga ei ole siiski nähtud ette õigust taotleda muid töö- ja eraelu tasakaalu seisukohast olulisi paindlikku töökorralduse liike.

- *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).*

Direktiiviga (edaspidi „vanemapuhkuse direktiiv“) on töötajatele ette nähtud individuaalne õigus saada lapse sünni või lapsendamise korral vähemalt neli kuud vanemapuhkust. Vähemalt üks kuu vanemapuhkusest ei tohi olla ülekantav. Direktiiviga ei ole kehtestatud mingeid kohustusi seoses vanemapuhkuse

tasustamisega ning sellise puhkuse üksikasjalike eeskirjade ja tingimuste kindlaksmääramine jäetakse liikmesriikide või sotsiaalpartnerite ülesandeks. Vanemapuhkuse direktiiviga on ette nähtud kaitse vallandamise või ebasoodsa kohtlemise vastu vanemapuhkuse taotlemise või selle kasutamise tõttu, ehkki kaitse üksikasjalikku korraldust ei ole täpsustatud.

*Nõukogu 31. märtsi 1992. aasta soovitus 92/241/EMÜ lapsehoolduse kohta (EÜT L 123, 8.5.1992, lk 16).*

Selles dokumendis on liikmesriikidel soovitatud algatusi, millega kehtestatakse eripuhkus töötavatele lapsevanematele, õhutatakse mehi rohkem osalema laste eest hoolitsemise kohustustes, luuakse töötavaid lapsevanemaid toetav töökeskkond ning pakutakse taskukohaseid ja kvaliteetseid lastehoiuteenuseid.

*Komisjoni 20. veebruari 2013. aasta soovitus 2013/112/EL – Investeerides lastesse aitame neil välja rabeleda ebasoodsate olude ringist (ELT L 59, 2.3.2013, lk 5–16).*

Selles on soovitatud liikmesriikidel toetada lapsevanemate võimalusi pääseda tööturule ja tagada, et töötamine oleks neile kasulik. Soovituses on rõhutatud ka vajadust parandada juurdepääsu taskukohastele väikelaste haridus- ja lastehoiuteenustele ning kehtestada piisavad sissetulekutoetused, nagu lastele ja perekondadele suunatud hüvitised.

Eespool nimetatud õigusaktide sisu on käesoleva ettepaneku ettevalmistamise käigus nõuetekohaselt analüüsitud ja arvesse võetud. Selle tulemusena on ettepanek ühelt poolt kooskõlas praegu kehtivate õigusnormidega ja teiselt poolt tehakse sellega õiguslikke muudatusi valdkondades, kus kehtivaid õigusakte peetakse ebapiisavaks ja nähakse vajadust neid vastavalt ühiskonna muutumisele edasi arendada.

*Komisjoni talituste töödokument, milles esitatakse aruanne Euroopa sotsiaalõiguste sammast käsitlevale komisjoni teatisele lisatud avaliku konsultatsiooni tulemuste kohta* <sup>4</sup>

Aruandes antakse ülevaade Euroopa sotsiaalõiguste sammast käsitleva avaliku konsultatsiooni tulemustest. Mis puutub töö- ja eraelu tasakaalu, siis oldi üksmeelel, et soolist võrdõiguslikkust ning töö- ja eraelu tasakaalustamist tuleks toetada läbivaadatud ja sidusa õigusraamistikuga, mis hõlmaks rasedus- ja sünnituspuhkust, isapuhkust, vanemapuhkust ja hoolduspuhkust ning soodustaks puhkusevõimaluste võrdset kasutamist meeste ja naiste poolt, et parandada naiste pääsu tööturule ja sealset positsiooni.

Mis puutub 2010. aasta vanemapuhkusedirektiivi, on käesoleva ettepaneku eesmärk kogu kõnealune õigusakt kehtetuks tunnistada ja asendada see käesolevas tekstis sisalduvate sätetega, jättes samal ajal alles kehtivad õigused ja kohustused. Nagu preambulis selgitatud, ei tuleks direktiivi ettepanekut tõlgendada vanemapuhkuse direktiivi raames varem kehtinud õiguste vähendamisena. Käesolev direktiiv põhineb kõnealustel õigustel ja tugevdab neid. Vanemapuhkuse direktiiv tuleks kehtetuks tunnistada ühelt poolt vanemapuhkuse direktiivi (millega täidetakse Euroopa sotsiaalpartnerite kokkulepet) konkreetse õigusliku laadi ja õigusliku aluse (ELi toimimise lepingu artikli 155 lõige 2) tõttu ning teiselt poolt läbipaistvuse, lihtsustamise (üks õigusakt, millega sidusalt reguleeritakse töö- ja eraelu tasakaaluga seotud konkreetseid õigusi), õiguskindluse ja õiguste jõustamisega seotud põhjustel.

---

<sup>4</sup> SWD(2017) 206.

- **Kooskõla muude liidu tegevuspõhimõtetega**

Algatus aitab kaasa aluslepingul põhinevate, naiste ja meeste võrdõiguslikkuse eesmärkide saavutamisele seoses nende võimalustega tööturul ja võrdse kohtlemisega tööl ning tööhõivemäära suurendamisele ELis. Aluslepingu kohaselt on ELi eesmärk kõikide meetmete puhul meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine. Soolisel võrdõiguslikkusel on ELi tegevuspõhimõtetes keskne koht – kuna lastega naiste ja meeste tööhõive erinevus on suur, on selle kaotamine ELi tööhõive määra eesmärgi täitmiseks äärmiselt oluline. Soolise erinevuse vähendamine tööhõives on väga vajalik ka suurema soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks.

See aitaks ühtlasi saavutada töökohti ja majanduskasvu käsitlevaid komisjoni eesmäärke, nagu rõhutas president Juncker Euroopa Komisjonile esitatud poliitilistes suunistes. Kõnealune algatus on seotud ka Euroopa sotsiaalõiguste samba algatusega, mille eesmärk on tugevdada liidu sotsiaalset mõõdet ja tugevdada sotsiaalvaldkonna tulemuste ülespoole ühtlustamist liikmesriikides.

## 2. ÕIGUSLIK ALUS, SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS

- **Õiguslik alus**

Ettepanek põhineb Euroopa Liidu toimimise lepingu (edaspidi „ELi toimimise leping“) artiklil 153. Täpsemalt tähendab see järgmist:

- ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktiga i nähakse ette järgmiselt:  
„Pidades silmas artikli 151 eesmärkide saavutamist, toetab ja täiendab liit liikmesriikide meetmeid järgmistes valdkondades: (...)

*i) meeste ja naiste võrdõiguslikkus seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl;“.*

- ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktis b on kehtestatud järgmine: „Selleks võivad Euroopa Parlament ja nõukogu: (...)

*b) lõike 1 punktides a–i osutatud valdkondades direktiivide abil vastu võtta miinimumnõuded järkjärguliseks rakendamiseks, arvestades igas liikmesriigis kehtivaid tingimusi ja tehnilisi eeskirju. Sellistes direktiivides hoidutakse haldus-, finants- ja õiguslike piirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut.*

*Euroopa Parlament ja nõukogu teevad otsuse seadusandliku tavamenetluse kohaselt pärast konsulteerimist majandus- ja sotsiaalkomitee ning regioonide komiteega. (...)*“.

- **Subsidiaarsus**

Töö- ja eraelu tasakaalustamise poliitika kohta on juba olemas ELi õigusraamistik, sealhulgas nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiiv 2010/18/EL. See kajastab ühist arusaama, et kõnealuses valdkonnas on vajalikud subsidiaarsuse põhimõttega kooskõlas olevad ELi tasandi meetmed.

Nagu 1. jaos selgitatud, ei piisa kõnealustest kehtivatest seadusandlikest meetmetest töö- ja perekohustuste kombineerimisega seotud probleemide lahendamiseks praeguses majandus- ja sotsiaalkeskonnas ega meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamiseks seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl.

Hoolduskohustused on endiselt peamiselt naiste kanda, kuna kehtiv õigusraamistik ei ole piisav, et õhutada ja lihtsustada pere- ja töökohustuste võrdsemat jagamist meeste ja naiste vahel. Mis puutub isa- ja hoolduspuhkusesse (mille kohta ei ole praegu olemas ELi tasandi sätteid) ja paindlikku töökorraldusse, siis ei ole mitmes liikmesriigis vastavaid meetmeid kas olemas või on olemasolevad meetmed ebapiisavad. Isegi kui liikmesriikidel on olemas vastavad õigusnormid, erinevad need tingimuste (nt hüvitis) poolest, millest tulenevad ebaühtlased õigused, ELi kodanike ebavõrdne kaitse ELi eri liikmesriikides ning erinevused tööturgude toimimises.

Seetõttu on kehtiva õigusraamistiku ajakohastamine, mille eesmärgiks on näha ette töö- ja eraelu tasakaalustamise poliitika ühised miinimumnõuded, võimalik üksnes ELi tasandi meetmete abil, mitte liikmesriikides eraldi.

Lahendamist vajava probleemi analüüs ja praegu teema kohta kättesaadav teave osutab selgelt, et:

- vaid siis, kui on olemas ELi õigusaktid, on sellised õigusaktid olemas ka kõigis liikmesriikides;
- ainult ELi meetmed tagavad piisava edu kõigis liikmesriikides;
- vaid ELi tasandil sekkumine võib leevendada praegu mõnes liikmesriigis esinevaid suundumusi vähendada töö- ja eraelu tasakaalu käsitlevaid sätteid;
- ainult ELi tasandi meetmetega saab kõrvaldada erinevused liikmesriikides isa-, vanema- ja hoolduspuhkuse ning paindliku töökorralduse kohta kehtivate õigusnormide vahel, samal ajal ei takista ELi tasandi meetmed liikmesriike kõrgemat kaitsetaset pakkumast;
- ainult ELi tasandi meetmetega nähakse ette töö- ja eraelu tasakaalu ühised miinimumnõuded, mis toetavad meeste ja naiste võrdõiguslikkust seoses nende võimalustega tööturul ja nende kohtlemisega tööl. Ühised miinimumnõuded on eriti olulised töötajate vaba liikumise ning teenuste osutamise vabaduse seisukohast ELi siseturul.

Eespool esitatud väiteid silmas pidades on põhjendatud ELi seadusandlike ja poliitikameetmete võtmine kõnealusel valdkonnas.

#### • **Proportsionaalsus**

Kuna on kindlaks tehtud ELi tasandi sekkumise lisaväärtus, siis tagatakse selle rakendamiseks valitud õigusaktiga, millega nähakse ette miinimumnõuded (vt allpool), et sekkumine oleks üksnes nii vähene, mis tagab ettepaneku eesmärkide saavutamise.

Direktiivis austatakse puhkuste ja paindliku töökorralduse hästitoimivaid riiklikke meetmeid ning liikmesriikidele ja sotsiaalpartneritele jäetud võimalust määrata kindlaks nende üksikasjalikud sätteid. Liikmesriigid, kelle õigusnormid on juba soodsamad kui käesoleva direktiiviga kehtestatud, ei pea oma õigusakte muutma. Samuti võivad liikmesriigid otsustada minna käesolevas direktiivis sätestatud miinimumnõuetest kaugemale.

Direktiivis austatakse täiel määral üksikisikute ja perekondade vabadust ja eelistusi oma elu korraldamisel ning neile ei panda direktiivi sätete kasutamise kohustust.

Seega jätvavad kavandatavad liidu meetmed võimalikult palju otsustamisvabadust üksikisikutele ja liikmesriikidele, saavutades samas ikkagi eesmärgi suurendada naiste osalemist tööjõus ja edendada soolist võrdõiguslikkust. Proportsionaalsuse põhimõtet järgitakse kindlaks määratud probleemide ulatust ja laadi arvesse võttes.

- **Vahendi valik**

ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktiga b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga i on selge sõnaga ette nähtud, et direktiiv on õigusakt, millega kehtestatakse liikmesriikides järkjärguliseks rakendamiseks mõeldud miinimumnõuded.

### 3. JÄRELHINDAMISE, SIDUSRÜHMADEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED

- **Praegu kehtivate õigusaktide järelhindamine või toimivuse kontroll**

Osana mõju hindamiseks tehtud tööst koondati kokku ja hinnati teavet, mis on kättesaadav töö- ja eraelu tasakaalu praeguse raamistiku toimimise kohta.

See analüüs põhines järgmisel:

- välistöövõtja uuring, mis telliti 2016. aasta keskel mõjuhinnangu ettevalmistamiseks, samuti töö- ja eraelu tasakaalustamise raamistiku ülevaatlik hindamine;
- kättesaadavad asjaomased uuringud, nagu Euroopa Komisjoni, muude Euroopa institutsioonide ja õiguseksperide Euroopa võrgustiku aruanded ning kättesaadavuse korral liikmesriikide aruanded ja võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevate asutuste kogutud teave;
- liikmesriikides töö- ja eraelu tasakaalustamist käsitlevate õigusaktide kaardistamise kaudu kogutud teave, samuti sidusrühmade arvamuste kogumine.

Kahte eespool nimetatud direktiivi – rasedus- ja sünnituspuhkuse direktiivi (92/85/EMÜ) ja vanemapuhkuse direktiivi (2010/18/EL) – hinnati nende tulemuslikkuse, tõhususe, sidususe, asjakohasuse ja ELi lisaväärtuse seisukohast.

Hindamise tulemusel järeldati, et kehtiv raamistik ei ole suures plaanis tulemuslik vahend seatud eesmärkide saavutamiseks, mistõttu eesmärgid on jäänud täies mahus täitmata.

Mis puutub vanemapuhkuse direktiivi (2010/18/EL), siis ei ole rahuldavalt täidetud eesmärki saavutada töö- ja eraelu tasakaal töö- ja hoolduskohustuste võrdsema jagunemise kaudu meeste ja naiste vahel. Vanemapuhkuse praegune ülesehitus ei soodusta selle võrdset kasutamist lapsevanemate poolt, kuna suurema osa vanemapuhkusest võtavad naised. See tuleneb peamiselt puhkuse mittetasustamisest mitmes liikmesriigis ning eeskirjadest, mis võimaldavad lapsevanematel suurema osa oma vanemapuhkuseõigusest teisele vanemale üle kanda. Praktikas kannavad mehed sageli oma osa vanemapuhkusest naistele üle.

- **Konsulterimine sidusrühmadega**

Ajavahemikul alates 2015. aasta novembrist kuni 2016. aasta veebruarini toimus eri sidusrühmade ja kodanike arvamuste kogumiseks **avalik konsultatsioon**<sup>5</sup>. Oma arvamust jagasid paljud eri sidusrühmad: liikmesriigid; sotsiaalpartnerid; kodanikuühiskonna

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511\\_roadmap\\_reconciliation\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm)



organisatsioonid; võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevad asutused ja muud organisatsioonid, samuti üksikisikud. Igast liikmesriigist saadi vähemalt üks vastus. Kokku saadi 786 arvamust, nendest 229 organisatsioonidelt ja 557 üksikisikutelt. Tulevaste poliitikavariantide seisukohast olulisimad tulemused olid järgmised:

- sidusrühmade seisukohtade lähendamine seoses ELi meetmete olulisusega töö- ja eraelu tasakaalu valdkonnas;
- seisukohtade lähendamine vajaduse kohta parandada lapsevanemate ja hooldamist vajavate sugulastega muude isikute võimalusi ja/või stiimuleid hoolduskohustuse võtmiseks ning töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmete kasutamiseks;
- seisukohtade lähendamine vajaduse kohta pakkuda kättesaadavaid ja taskukohaseid lastehoiuteenuseid;
- täiendavaid ELi tasandi poliitilisi suuniseid, järelevalvet ja heade tavade vahetamist käsitlevate seisukohtade lähendamine;
- teatav seisukohtade lähendamine ELi seadusandlike meetmete vajaduse küsimuses.

Konsulteriti ka **ELi naiste ja meeste võrdõiguslikkuse nõuandekomiteega**, kes esitas oma seisukohad komitee koosolekul 8. detsembril 2016.

Kooskõlas ELi toimimise lepinguga korraldas komisjon töö- ja eraelu tasakaalu probleemide käsitlemiseks kaheetapilise konsulterimise **sotsiaalpartneritega**. Ehkki sotsiaalpartnerid nõustusid üldiselt töö- ja eraelu tasakaalu probleemide ja naiste tööjõus osalemise suurendamise eesmärgiga, läksid nende arvamused täiendavate seadusandlike meetmete vajalikkuse kohta lahku ja sotsiaalpartnerid ei ole jõudnud kokkuleppele otseste läbirääkimiste alustamises liidu tasandi kokkuleppe sõlmimiseks. Sellegipoolest on oluline parandada kaitset kõnealuses valdkonnas, ajakohastades ja kohandades praegu kehtivat õigusraamistikku, pidades samal ajal silmas kõnealuste konsultatsioonide tulemusi. **Ametiühingud** näitasid üles huvi seoses isa- ja hoolduspuhkust käsitlevate ELi tasandi õigusaktidega, rasedus- ja sünnituspuhkuse pikkuse, tasustamise ja vallandamisvastase kaitse suurendamisega, õigusega taotleda paindlikku töökorraldust ja vanemapuhkuse direktiivi muutmise, et pikendada puhkuse kestust ja mitteülekantavust ning kehtestada tasustatud puhkus. Ametiühingud rõhutasid, et neid meetmeid tuleks kombineerida olemasolevate, kättesaadavate, taskukohaste ja kvaliteetsete ametlike hooldusteenustega. **Tööandjate organisatsioonid** ei toetanud täiendavaid ELi seadusandlikke meetmeid, kuid nad pooldasid mitteseadusandlikke meetmeid ametlike hooldusteenuste arendamiseks.

**Euroopa Parlament** on kutsunud üles pikendama tasustatud rasedus- ja sünnituspuhkust, kaitset vallandamise vastu ja vanemapuhkuse kestust, samuti kehtestama selle eest makstava tasu; kehtestama isapuhkuse ja hoolduspuhkuse, ajakohastama lastehoiuteenustega seotud Barcelona eesmärgid ja kehtestama pikaajaliste hooldusteenuste eesmärgid.

Mitu muud **sidusrühma** on kutsunud üles tugevdama ELi seadusandlikke ja mitteseadusandlikke meetmeid töö- ja eraelu tasakaalustamise valdkonnas.

- **Ekspertiarvamuste kogumine ja kasutamine**

Komisjon sõlmis lepingu, et analüüsida lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu soodustavate võimalike ELi meetmete plusse ja miinuseid.

Lisaks kasutas komisjon olemasolevaid lepinguid, et koguda kõnealust mõjuhindangut toetavaid tõendeid. See hõlmas järgmist:

- Euroopa sotsiaalpoliitika võrgustiku (ESPN) koostatud temaatiline aruanne hooldamist vajavate sugulastega inimeste jaoks mõeldud töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmete kohta;
- Londoni Majanduskooli (*London School of Economics*) koostatud ülevaade kättesaadavast kirjandusest, milles käsitletakse töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmete plusse ja miinuseid;
- mitu muud asjaomast liikmesriikide, Euroopa ja rahvusvahelise tasandi uuringut, sealhulgas Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE) esitatud tõendusmaterjal.

Lisaks koostas Euroopa Liidu võrdõiguslikkust edendavate asutuste võrgustik uuringu oma liikmete teatatud juhtumite kohta, mis käsitlevad lapsevanemate diskrimineerimist töökohal ja vallandamist.

### • Mõjuhindang

Kooskõlas parema õigusloome nõuetega loodi 2015. aasta septembris käesoleva algatuse ettevalmistamiseks komisjoni talituste vaheline juhtrühm, mida juhib peasekretariaat. Talitustevaheline juhtrühm kohtus ajavahemikul alates 2015. aasta septembrist kuni 2017. aasta märtsini viiel korral.

18. jaanuaril 2017 esitati mõjuhindang arutamiseks õiguskontrollikomiteele. Mõjuhindangu muudetud versioon, milles nõuetekohaselt käsitletakse õiguskontrollikomitee tõstatatud küsimusi, esitati 8. märtsil 2017. 20. märtsil avaldas õiguskontrollikomitee mõjuhindangu kohta positiivse arvamuse koos kommentaaridega, mida on võetud arvesse lõpliku mõjuhindangu koostamisel.

Kogu mõju hindamise ajal kaaluti kõigis naiste tööturul alaesindatuse seisukohast olulistes valdkondades hulka mitteseadusandlikke ja seadusandlikke meetmeid, täpsemalt rasedus- ja sünnituspuhkust, isapuhkust, vanemapuhkust, hoolduspuhkust ja paindlikku töökorraldust.

Pärast iga valikuvõimaluse tulemuslikkuse, tõhususe ja sidususe hindamist selgitati välja eelistatav variantide kombinatsioon, mis hõlmab järgmist.

- **Rasedus- ja sünnituspuhkus:** mitteseadusandlikud meetmed kehtivate vallandamisvastast kaitset käsitlevate õigusaktide jõustamise parandamiseks, teadlikkuse suurendamine rasedate naiste vallandamise kohta ja poliitikasuuniste andmine, et hõlbustada rasedus- ja sünnituspuhkuselt edukalt tööle naasmist (sealhulgas võimalused rinnaga toitmiseks ja puhkepausid).
- **Isapuhkus:** 10 tööpäeva pikkuse, vähemalt haiguspuhkuse tasemel tasustatava individuaalse puhkuseõiguse kehtestamine.
- **Vanemapuhkus:** praegu kehtivate õiguste läbivaatamine, et näha ette i) õigus võtta vanemapuhkust paindlikult (st osaline tööaeg, puhkuse osadena võtmine), ii) nelja kuu pikkune puhkus, mida ei saa ühelt vanemalt teisele üle kanda, ja iii) nelja kuu pikkune, vähemalt haiguspuhkuse tasemel tasustatav puhkus.
- **Hoolduspuhkus:** aasta kohta viie päeva pikkuse, vähemalt haiguspuhkuse tasemel tasustatava individuaalse puhkuseõiguse kehtestamine.
- **Paindlik töökorraldus:** kuni 12-aastaste laste vanemate ja hooldajate õigus taotleda teatavaks ajavahemikuks paindlikku tööaega, töögraafikut või töötamiskohta, ilma et tööandja oleks kohustatud taotletud muudatust võimaldama.

Eelistatud variantide kombinatsiooni prognoositava mõju kohta näitab mõjuhindangus tehtud kvantitatiivne analüüs, et sellel kombinatsioonil on positiivne mõju SKP-le (+ 840 miljardit eurot, nüüdispuhasväärtus aastatel 2015–2055), tööhõivele + 1,6 miljonit 2050. aastaks) ja tööjõule (+ 1,4 miljonit 2050. aastaks). Analüüs osutab, et tööhõive ja tööjõus osalemise määra suurenemine puudutab peamiselt naisi. 2050. aastaks prognoositakse ka reaalsissetuleku kasvu 0,52 %. Valikuvariantide kombinatsioon tekitab ettevõtjatele kulusid, mis on siiski üsna väikesed. Suurem osa neist kuludest tuleneb paindliku töökorralduse variandist, mille järele tekib ilmselt väga suur nõudlus ja millega on vaja kohaneda, hoolimata sellest, et tööandjad võivad paindliku töötamise taotlusest keelduda, eelkõige juhul, kui see tekitaks ettevõtjale liigset kulu. Selle kombinatsiooni kogukulu ettevõtjate jaoks võib seega olla oluliselt väiksem.

Arvestada tuleks ka asjaolu, et kombinatsiooni eelistatud variandid tekitavad tugevat sünergiat ning eelistatud variantide kombinatsiooni kulud võivad olla väiksemad kui iga variandi kulude summa.

- **Põhiõigused**

Meeste ja naiste võrdõiguslikkus on üks Euroopa Liidu aluspõhimõtetest. Euroopa Liidu lepingu artikli 3 lõike 3 teise lõigu<sup>6</sup> kohaselt on naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamine üks Euroopa Liidu eesmärkidest. ELi toimimise lepingu artiklis 8 sätestatakse lisaks, et liidu eesmärk on kõigi oma asjakohaste meetmete abil kõrvaldada meeste ja naiste ebavõrdsus ja edendada võrdõiguslikkust.

Ettepanek hõlbustab ka põhiõiguste harta artiklis 23<sup>7</sup> ja 33<sup>8</sup> tunnustatud õiguste kasutamist; neis artiklites on konkreetselt sedastatud naiste ja meeste võrdõiguslikkus ning perekonna- ja tööelu kokkusobitamine.

#### **4. MÕJU EELARVELE**

Ettepanek ei nõua Euroopa Liidu eelarvest täiendavaid vahendeid.

#### **5. MUU TEAVE**

- **Järelevalve, hindamise ja aruandluse kord**

Liikmesriigid peavad direktiivi siseriiklikku õigusesse üle võtma kahe aasta jooksul alates selle vastuvõtmisest ja teatama komisjonile riiklikest rakendusmeetmetest andmebaasi MNE

---

<sup>6</sup> „Liit võitleb sotsiaalse tõrjutuse ja diskrimineerimise vastu ning edendab sotsiaalset õiglust ja kaitset, naiste ja meeste võrdõiguslikkust, põlvkondade solidaarsust ja lapse õiguste kaitset.“

<sup>7</sup> „Artikkel 23 – Naiste ja meeste võrdõiguslikkus

*Naiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk.*

*Võrdõiguslikkuse põhimõte ei takista säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad alaesindatud soole erilisi eeliseid.“*

<sup>8</sup> „Artikkel 33 – Perekonna- ja tööelu

*1. Perekond on õigusliku, majandusliku ja sotsiaalse kaitse all.*

*2. Selleks et oleks võimalik perekonna- ja tööelu kokku sobitada, on igaühel õigus kaitsele vallandamise eest raseduse ja sünnituse tõttu, õigus tasulisele rasedus- ja sünnituspuhkusele ning lapsehoolduspuhkusele lapse sünni või lapsendamise järel.“*

kaudu. Kooskõlas ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikega 4 võivad liikmesriigid teha direktiivi rakendamise kokkuleppeliselt ülesandeks sotsiaalpartneritele.

Algatuse üldiste ja konkreetsete eesmärkide saavutamise tulemuslikkuse hindamiseks on komisjon kindlaks määranud edusammude põhinäitajad, mille abil jälgida edukat rakendamist<sup>9</sup>. Komisjon jälgib kõnealused näitajaid korrapäraselt ja need on aluseks algatuse hindamisele. Nende näitajate ja liikmesriikide esitatud teabe põhjal saab komisjon edusammudest muudele peamistele ELi institutsioonidele, sealhulgas Euroopa Parlamendile, nõukogule ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele, korrapäraselt aru anda. Komisjon hindab seadusandlike ettepanekute mõju igal juhul viis aastat pärast direktiivi jõustumist ning koostab hindamisaruande.

Komisjon jätkab ka naiste tööhõive ja liikmesriikide töö- ja eraelu käsitlevate sätete korrapäraselt jälgimist, sealhulgas Euroopa poolaasta iga-aastase ühise tööhõivearuande ja riigiaruannete raames.

- **Ettepaneku sätete üksikasjalik selgitus**

*Artikkel 1 – Reguleerimisese*

Selles artiklis määratakse kindlaks direktiivi reguleerimisese ja loetletakse individuaalsed õigused, mille kohta kehtestatakse liidu tasandil miinimumnõuded.

*Artikkel 2 – Kohaldamisala*

Selles artiklis määratakse kindlaks isikud, kellel on õigus kasutada käesoleva direktiiviga reguleeritavaid õigusi.

*Artikkel 3 – Mõisted*

Selles artiklis määratletakse hulk termineid ja mõisteid, et oleks eelnevalt selge, kuidas neid direktiivis mõista tuleks.

*Artikkel 4 – Isapuhkus*

Praegu ei ole ELi tasandil olemas isapuhkuse miinimumnorme.

Selle artikliga kehtestatakse isadele õigus võtta lapse sünni puhul lühiajalise puhkuse vormis isapuhkust kestusega vähemalt kümme tööpäeva. See puhkus on mõeldud kasutamiseks lapse sünni paiku ega ole selle sündmusega otseselt seotud.

Isapuhkuse õiguse kehtestamine peaks aitama lahendada meeste ja naiste ebavõrdsete puhkuse võtmise võimaluste probleemi lapse sündimise aja paiku ning peaks õhutama mehi võtma enda kanda võrdsema osa hoolduskohustustest, võimaldades seeläbi luua varakult isa ja lapse vahelise sideme.

---

<sup>9</sup> Valitud põhinäitajad saadakse peamiselt võrreldavatest andmeallikatest (Eurostat, OECD), kuid kui näitajaid ei ole, võib andmeid võtta liikmesriikide allikatest. Näitajate üksikasjalik loetelu on esitatud mõjuhinnangus.

Selleks et vältida diskrimineerimist abielus ja vabaabielus olevate ning hetero- ja homoseksuaalsete paaride vahel, ei tohiks isapuhkuse saamise õigus sõltuda liikmesriigi õiguses määratletud perekonnaseisust.

#### *Artikkel 5 – Vanemapuhkus*

Vanemapuhkuse direktiiviga (2010/18/EL) on juba ette nähtud individuaalne õigus saada lapse sünni või lapsendamise korral lapse eest hoolitsemiseks vähemalt neli kuud vanemapuhkust. Seetõttu põhineb see artikkel lapsevanemate kehtivatel õigustel ja parandab neid nii naiste kui ka meeste jaoks.

Ettevalmistavas etapis tehtud analüüsi põhjal leitakse, et kehtiv vanemapuhkuse direktiiv ei ole olnud piisav selleks, et mõlemad vanemad saaksid oma õigusi võrdselt kasutada. Kuna direktiiviga ei tagata vanemapuhkuse ajal hüvitist, ei saa paljud pered seda endale lubada. Direktiiv pole aidanud ka edendada isade suuremat osalemist hoolduskohustustes. Tõendid osutavad, et enamik isadest ei kasuta vanemapuhkuseõigust ja kannavad suure osa sellest emale üle. See on põhjustanud emade ja isade vahel väga suure erinevuse vanemapuhkuse võtmise keskmises määras, mis on isade puhul paljudes liikmesriikides endiselt liiga madal.

Selle artikli eesmärk on kõrvaldada leitud puudused, i) kehtestades vanemapuhkuse miinimumkestuseks vähemalt neli kuud, mida ei saa ühelt vanemalt teisele üle kanda, ii) nähes ette suurema paindlikkuse vanemapuhkuse võtmise vormi suhtes (täis- või osajaga või mõnel muul paindlikul viisil), arvestades, et paindlikkus muudab sellise puhkuse kasutamise vanemate, eriti isade jaoks tõenäolisemaks. Käesoleva direktiivi üks teine säte käsitleb puhkuse tasustamise probleemi, kuna see mõjutab isade puhkusevõtmist kõige rohkem.

Selle sättega jäetakse liikmesriikidele õigus määrata kindlaks i) tähtaeg, mille jooksul töötaja peab puhkusesoovist teatama, ii) kas vanemapuhkuse saamise tingimuseks võib olla üldine või pidev tööstaaž ja iii) asjaolud, mille korral tööandja võib vanemapuhkuse andmise mõistliku perioodi võrra edasi lükata. Lisaks on kõnealuse artikli eesmärk tagada, et liikmesriigid peaksid hindama vajadust kohandada vanemapuhkuse andmise tingimusi ja üksikasjalikku korraldust lapsevanemate konkreetsete vajadustega, eelkõige puudega või pikaajalist haigust põdeva lapse tõttu ebasoodsas olukorras olevate või lapsendanud vanemate erivajadustega.

#### *Artikkel 6 – Hoolduspuhkus*

Selle artikliga sätestatakse töötajatele uus iga-aastane õigus võtta puhkust raskelt haige või hooldamist vajava sugulase tõttu vastavalt direktiivis määratletule. Selleks et kaitsta tööandjat kõnealuse õiguse kuritarvitamise eest, võib enne puhkuse andmist nõuda tõendit haiguse või hooldusvajaduse kohta.

Selle õiguse kehtestamise põhjendus on järgmine – kui suurendada töötajate võimalust võtta lühiajalist puhkust sugulase hooldamiseks, võib see aidata neil töö- ja eraelu paremini tasakaalustada ja samal ajal vältitakse nende täielikku tööturult eemalejäämist.

#### *Artikkel 7 – Töölt puudumine vääramatü jõu tõttu*

Selle artikliga säilitatakse töötajate kehtiv õigus puududa töölt vääramatü jõu tõttu.

Seda õigust, mis on ette nähtud juba vanemapuhkuse direktiiviga,<sup>10</sup> võivad pakilistel perekondlikel põhjustel kasutada kõik töötajad (mitte ainult lapsevanemad või hooldajad käesoleva direktiivi tähenduses).

#### *Artikkel 8 – Piisav sissetulek*

Vanemapuhkuse direktiiviga (2010/18/EL) ei ole kehtestatud piisava sissetuleku miinimumnõudeid.

Selle artikliga kehtestatakse töötajatele õigus kasutada eri liiki puhkust ja saada käesoleva direktiiviga ette nähtud minimaalse puhkuse ajal piisavat hüvitist. Hüvitismäär peaks olema vähemalt võrdväärne haigushüvitise määraga.

#### *Artikkel 9 – Paindlik töökorraldus*

Vanemapuhkuse direktiiviga on vanemapuhkuselt naasvatele vanematele juba ette nähtud võimalus taotleda kaht liiki paindlikku töökorraldust (töörežiim ja töötunnid). Praeguse ettepanekuga lisatakse kahele olemasolevale paindliku töökorralduse liigile kolmas (kaugtöö võimalused) ning laiendatakse kõnealuste õiguste kohaldamisala kõigile hooldajatele ja töötajatele, kellel on vähemalt kuni 12-aastased lapsed.

Selleks et väikeste lastega töötavatel vanematel ja hooldajatel oleks võimalik tööturule edasi jääda, peaksid nad saama kohandada oma töögraafikut isiklike vajaduste ja eelistustega.

Seetõttu kehtestatakse eespool nimetatud töötajate jaoks kõnealuse artikliga võimalus kasutada i) töötundide arvu vähendamist, ii) paindlikku töögraafikut ja iii) kaugtöö võimalusi.

Tööandjate ja töötajate vajaduste arvessevõtmiseks annab kõnealune säte liikmesriikidele võimaluse piirata paindliku töökorralduse kestust. Eelkõige on see võimalus asjakohane osalise tööaja puhul. Ehkki väiksem töötundide arv on osutunud kasulikuks ja võimaldanud mõnel naisel pärast laste saamist tööturule edasi jääda, võivad selliste pikkade perioodide tulemuseks olla väiksemad sotsiaalmaksud, millest hiljem on omakorda tingitud väiksemad või olematud pensioniõigused.

#### *Artikkel 10 – Tööalased õigused*

Vanemapuhkuse direktiiviga (2010/18/EL) on juba ette nähtud teatavad tööalased õigused ning sellega tagatakse kaitse ebasoodsa kohtlemise vastu, nii et töötajad saavad kasutada õigust vanemapuhkusele<sup>11</sup>. See hõlmab ka õigust naasta samale töökohale või kui see ei ole võimalik, siis võrdväärsele või sarnasele töökohale, samuti töötaja õigust säilitada vanemapuhkuse alguspäevaks juba omandatud õigused või õigused, mida nad sel ajal parajasti omandavad. Lisaks õhutatatakse selle artikliga töötajaid ja tööandjaid hoidma puhkuse ajal ühendust ja võtma töötaja taasintegreerimiseks sobivaid meetmeid.

Puhkusesätte eesmärk on toetada töötavaid lapsevanemaid ja hooldajaid konkreetsel perioodil ning säilitada ja soodustada nende järjepidevat osalemist tööturul ajal, mil nad täidavad oma koduseid kohustusi.

---

<sup>10</sup> Klausel 7.

<sup>11</sup> Klausel 5.

Selle võimaldamiseks võetakse kõnealuses artiklis aluseks kehtivad õigused ja nähakse ka ette lapsevanemate ja hooldajate tööalaste õiguste miinimumkaitse, võimaldades neil naasta oma (võrdväärsele) töökohale, kasutada äraoleku ajal paranenud töötingimusi ning säilitada puhkusel olemise ajal eelnevalt omandatud õigused ja töösuhe.

#### *Artikkel 11 – Diskrimineerimiskeeld*

Vanemapuhkuse direktiiviga on töötajatele juba ette nähtud kaitse ebasoodsa kohtlemise eest vanemapuhkuse taotlemise või selle kasutamise tõttu. Lisaks on võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise korral tõendamiskohustus vastavalt direktiivi 2006/54/EÜ artikli 19 lõikele 1 tööandjal. Direktiivi 2006/54/EÜ artikli 19 lõikes 4 on täpsustatud, et tõendamiskohustus kehtib ka vanemapuhkuse direktiivi kohaldamisel; direktiivis 2006/54 olevat viidet vanemapuhkuse direktiivile ei muudeta, kuna käesolevas direktiivis on ette nähtud, et viiteid vanemapuhkuse direktiivile käsitatakse viidetena kehtivale direktiivile.

Praegu vanemapuhkuse direktiiviga ette nähtud kaitse säilitatakse ja seda laiendatakse selliselt, et muid puhkuseliike või paindlikku töökorraldust kasutavad töötajad on samuti kaitstud ebasoodsa kohtlemise ja diskrimineerimise eest, kui seda põhjustab käesoleva direktiiviga antud teatavate õiguste taotlemine või kasutamine.

#### *Artikkel 12 – Kaitse vallandamise vastu ja tõendamiskohustus*

Vanemapuhkuse direktiiviga (2010/18/EL) on juba ette nähtud kaitse vallandamise vastu vanemapuhkuse taotlemise või selle kasutamise tõttu.

Selle artikli eesmärk on säilitada töötajatele olemasolev kaitse ja seda suurendada, nähes isa-<sup>12</sup> vanema-<sup>13</sup> või hoolduspuhkust ja paindlikku töökorraldust kasutavatele töötajatele ette kaitse vallandamise vastu ajavahemikul, mil nad neid õigusi taotleavad või kasutavad.

Kui töötaja leiab kõnealusest kaitsest hoolimata, et ta on vallandatud artiklis 4, 5 või 6 osutatud õiguste taotlemise või kasutamise tõttu või artiklis 9 osutatud paindliku töökorralduse taotlemise õiguse kasutamise tõttu, pannakse selle sättega tööandjale kohustus tõendada, et vallandamine toimus muudel objektiivsetel põhjustel.

#### *Artikkel 13 – Karistused*

Selle artikliga nõutakse liikmesriikidelt tõhusate, proportsionaalsete ja hoiatavate karistuste ettenägemist kas trahvide ja/või hüvitiste vormis, kui käesoleva direktiivi kohaseid kohustusi ei täideta, ning nende karistuste kohaldamise tagamist.

#### *Artikkel 14 – Kaitse ebasoodsa kohtlemise või selle tagajärgede vastu*

Selle artikliga nõutakse, et liikmesriigid annaksid käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud riiklike õigusaktide sätete täitmata jätmise kohta kaebuse esitanud töötajatele sellise piisava õiguskaitse tööandjapoolse mis tahes ebasoodsa kohtlemise või ebasoodsate tagajärgede vastu, ilma milleta ei oleks võimalik võrdse kohtlemise põhimõtet tõhusalt rakendada.

#### *Artikkel 15 – Võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevad asutused*

<sup>12</sup> Direktiivi 2006/54 artiklis 16 on käsitletud kaitset vallandamise vastu liikmesriigi õigusega ette nähtud isapuhkuse korral.

<sup>13</sup> Vaata vanemapuhkuse direktiivi klausli 5 punkt 4.

Direktiiviga 2006/54/EÜ on juba ette nähtud, et liikmesriigid määravad kindlaks asutuse või asutused, kelle ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõikide isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist, sealhulgas naiste halvemat kohtlemist seoses raseduse või sünnitusega.

Selle artikliga sätestatakse, et liikmesriikides võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevad asutused peaksid olema pädevad ka käesoleva direktiiviga hõlmatud valdkondades. Ühest küljest peaks see tugevdama käesoleva direktiiviga ette nähtud õiguste kaitse taset ja teisest küljest hõlbustama direktiivi rakendamise jälgimist.

#### *Artikkel 16 – Kaitse tase*

Lähtudes liikmesriikide õigusesse üle võetud kehtivast ELi õigustikust ja Euroopa Liidu Kohtu kohtupraktikast, seda eelkõige seoses vanemapuhkusega, tuleks rõhutada, et praeguses ettepanekus säilitatakse kehtivate Euroopa soolise võrdõiguslikkuse direktiivide raames antud õigused ja need võetakse aluseks nii naiste kui ka meeste õiguste suurendamisel.

See on standardsäte, mis võimaldab liikmesriikidel pakkuda kõrgemat kaitsetaset kui direktiiviga ette nähtud.

#### *Artikkel 17 – Teabe levitamine*

Selle artikli eesmärk on tagada liikmesriikides teadlikkuse suurendamine käesoleva direktiiviga antud õiguste, samuti muude samas valdkonnas juba kehtivate õiguste kohta.

#### *Artikkel 18 – Aruandlus ja läbivaatamine*

See on standardsäte, millega kohustatakse liikmesriike edastama komisjonile teavet käesoleva direktiivi kohaldamise kohta, et komisjon saaks kaasseadusandjale selle kohta aru anda ja teha vajaduse korral ettepanekuid direktiivi läbivaatamise ja ajakohastamise kohta.

#### *Artikkel 19 – Kehtetuks tunnistamine*

Vanemapuhkuse direktiivi (2010/18/EL) lisas on esitatud sotsiaalpartnerite vahelise raamkokkuleppe tekst, milles kehtestatakse vanemapuhkuse konkreetset sätteid. Kuna sotsiaalpartnerid ei jõudnud üksmeelele kõnealuse raamkokkuleppe läbivaatamises, et lisada sinna kehtiva vanemapuhkusekorra seisukohast vajalikud parandused, otsustas komisjon teha seadusandlike muudatuste ettepaneku omal algatusel.

Võttes arvesse, et õigusakti muutmiseks tuleb kasutada sama õiguslikku alust, mida kasutati algse akti vastuvõtmiseks, mis ei ole praegusel juhul võimalik, kuna õigusakti jaoks kasutatud konkreetne õiguslik alus põhines sotsiaalpartnerite kokkuleppel, leitakse, et kõige asjakohasem kättesaadav õiguslik variant on vanemapuhkuse direktiivi kehtetuks tunnistamine ja asendamine. Ühtainsat terviklikku õigusakti peetakse kõnealuses valdkonnas parimaks variandiks läbipaistvuse, lihtsustamise, õiguskindluse ja õiguste jõustamise tõttu.

Tuleks märkida, et käesolev ettepanek ei vähenda mingil moel praegu kehtivaid õigusi, vaid põhineb kehtival ELi õigustikul ja selle eesmärk on laiendada või suurendada töötavate lapsevanemate ja hooldajate õigusi.



Seetõttu sätestatakse selles artiklis direktiivi 2010/18/EL kehtetuks tunnistamise kuupäev, täpsustades samal ajal, et kõiki viiteid kehtetuks tunnistatud direktiivile käsitatakse viidetena uuele direktiivile.

#### *Artikkel 20 – Ülevõtmine*

Selle artikliga kehtestatakse pikim ajavahemik, mille jooksul liikmesriigid peavad direktiivi riiklikku õigusesse üle võtma ja asjaomased tekstid komisjonile edastama. Kõnealuse ajavahemiku pikkuseks on kehtestatud kaks aastat. Lisaks rõhutatakse selles artiklis, et vastavalt ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikele 3 võivad liikmesriigid teha käesoleva direktiivi rakendamise ülesandeks sotsiaalpartneritele, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotleavad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal ajal suudetakse tagada käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine.

#### *Artikkel 21 – Jõustumine*

See on standardsäte, mille kohaselt direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*

#### *Artikkel 22 – Adressaadid*

See on standardsäte, mis osutab, et direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Ettepanek:

**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>14</sup>,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust<sup>15</sup>,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punkt i võimaldab 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 artikli 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 paremini saavutada soolist võrdõiguslikkust, soodustades naiste osalemist tööturul, muutes meeste jaoks lihtsamaks hoolduskohustuste jagamise naistega võrdsetel alustel ning vähendades

---

<sup>14</sup> ELT C , , lk .

<sup>15</sup> ELT C , , lk .

soolist sissetuleku- ja palgalõhet. Selline poliitika peaks võtma arvesse demograafilisi muutusi, sealhulgas elanikkonna vananemise mõju.

- (6) Liidus 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>16</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2010/41/EL,<sup>17</sup> nõukogu direktiivis 92/85/EMÜ,<sup>18</sup> nõukogu direktiivis 97/81/EÜ<sup>19</sup> ja nõukogu direktiivis 2010/18/EL<sup>20</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.
- (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.
- (9) Komisjon on alustanud töö- ja eraelu tasakaalustamise teemalist kaheetapilist konsultatsiooni sotsiaalpartneritega koosõlas Euroopa Liidu 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.

---

<sup>16</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>17</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>18</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>19</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>20</sup> Nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiiv 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskkliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskkliidu, 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).

- (10) On asjakohane tunnistada kehtetuks ja asendada direktiiv 2010/18/EL, millega praegu reguleeritakse vanemapuhkust, ja rakendada sotsiaalpartnerite vahel sõlmitud raamlepingut. Käesolev direktiiv põhineb eelkõige direktiivis 2010/18/EL sätestatud normidel ja nende tugevdamiseks lisatakse sellega praegu kehtivatele õigustele uued õigused.
- (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 töö- ning saavutada kõrge tööhõivetas liidus.
- (12) Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada kõikide nende töötajate suhtes, kellel on tööleping või mõni muu töösuhe. Nagu praegu ka direktiivi 2010/18/EL lisa klausli 2 punktis 3 on sätestatud, peaksid käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluma osalise tööajaga töötajate töölepingud ja -suhted, tähtajalise lepinguga töötajad ning isikud, kellel on tööleping või -suhe renditööjõu agentuuriga.
- (13) Selleks et soodustada hoolduskohustuste võrdsemat jagamist meeste ja naiste vahel, tuleks kehtestada isadele õigus saada lapse sünni korral isapuhkust. Liikmesriikidevaheliste erinevuste arvessevõtmiseks ei tohiks isapuhkuseõigus sõltuda liikmesriigi õiguses määratletud perekonnaseisust.
- (14) Arvestades asjaolu, et enamik isadest ei kasuta isapuhkuseõigust või kannavad emale üle suure osa oma puhkusest, ja selleks, et innustada teist vanemat võtma vanemapuhkust, säilitatakse käesoleva direktiiviga igale lapsevanemale senine direktiiviga 2010/18/EL kehtestatud õigus saada vanemapuhkust vähemalt neli kuud ja ühtlasi pikendatakse ühelt kuult neljale kuule vanemapuhkuse seda ajavahemikku, mida ei või ühelt vanemalt teisele üle kanda.
- (15) Selleks et tagada lapsevanematele paremad vanemapuhkusevõimalused lapse kasvades, tuleks vanemapuhkust anda kuni lapse vähemalt kaheteistaastaseks saamiseni. 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 teine lapsevanem, enamasti isa, tõenäolisemalt sellise puhkuse õigust, peaks töötajatel olema võimalus taotleda vanemapuhkust täis- või osajaga või mõnel muul paindlikul viisil. Tööandjale peaks jääma õigus otsustada, kas ta rahuldab vanemapuhkuse taotluse mõnel muul viisil kui täisajaga. Liikmesriigid peaksid ka hindama, kas vanemapuhkuse tingimusi ja üksikasjalikku korraldust tuleks kohandada eelkõige ebasoodsas olukorras lapsevanemate erivajadustele.

- (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 tavaid arvesse võttes.

- (17) Selleks et pakkuda paremaid võimalusi säilitada töö nendele meestele ja naistele, kelle perekonnas on eakad pereliikmed ja/või muud hooldamist vajavad sugulased, peaks raskelt haigega või ülalpeetava sugulasega töötajatel olema õigus saada selle sugulase hooldamiseks hoolduspuhkust. Selle õiguse kuritarvitamise vältimiseks võib enne puhkuse andmist nõuda tõendit raske haiguse või hooldusvajaduse kohta.
- (18) Lisaks käesolevas direktiivis sätestatud hoolduspuhkuseõigusele peaks kõikidele töötajatele säilima liikmesriikide kehtestatud tingimustel õigus puududa töölt vääramatutel pakistel ja ootamatutel perekondlikel põhjustel, nagu praegu on ette nähtud direktiiviga 2010/18/EL.
- (19) Selleks et stimuleerida lastega ja hoolduskohustustega töötajaid, eriti mehi, kasutama käesoleva direktiiviga ettenähtud puhkuseperioode, peaks neil olema õigus piisavale puhkusehüvitisele. Hüvitis peaks olema vähemalt samaväärne sellega, mida töötaja saab haiguspuhkuse korral. Liikmesriigid peaksid võtma arvesse sotsiaalkindlustusõiguste (sealhulgas tervishoid) järjepidevuse tähtsust.
- (20) Vastavalt direktiivile 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 staatust käesoleva direktiiviga hõlmatud puhkuste perioodil, sealhulgas seoses sotsiaalkindlustusõigustega, peaksid liikmesriigid seepärast tagama töösuhte säilimise.
- (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 vajaduste rahuldamiseks peaksid liikmesriigid saama piirata paindliku töökorraldusega perioodi kestust, sealhulgas väiksema töötundide arvuga perioodi. 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. Lõpliku otsuse, kas kiita heaks töötaja paindliku töökorralduse taotlus või mitte, peaks tegema tööandja. 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 asjaolud seda nõuavad.
- (22) Puhkusekorralduse eesmärk on toetada töötavaid lapsevanemaid ja hooldajaid konkreetset 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 töötajate töölepingutingimused ei kannataks nende äraoleku tõttu. 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 sellise puhkuse või pandliku töökorralduse õigust. 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 kasutanud artiklis 4, 5 või 6 osutatud puhkust või õigust taotleda artiklis 9 osutatud paindlikku töökorraldust, peaks lasuma tööandjal, kui töötaja esitab kohtule või mõnele pädevale asutusele tõendid, mis lubavad eeldada vallandamist sel põhjusel.
- (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. Võrdse kohtlemise põhimõtte 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 ettenähtud õiguste kaitse edasist suurendamist, peaksid liikmesriikides võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevad asutused olema pädevad ka käesoleva direktiiviga hõlmatud valdkondades.
- (28) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded, võimaldades liikmesriikidel kehtestada või säilitada soodsamaid õigusnorme. 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 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 ebaproportsionaalne, ning pöörata eritähelepanu mikroettevõtjatele ja halduskoormusele.
- (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 saavutamise.

- (32) Kuna käesoleva direktiivi eesmärged, täpsemalt meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõtte rakendamist seoses nende võimalustega tööturul ja nende kohtlemisega tööl kogu 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;
- b) töötavate lapsevanemate ja hooldajate paindlik töökorraldus.

#### *Artikkel 2*

### **Kohaldamisala**

Käesolevat direktiivi kohaldatakse kõikide mees- ja naistöötajate suhtes, kellel on tööleping või -suhe.

#### *Artikkel 3*

### **Mõisted**

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) „isapuhkus“ – isadele lapse sünni korral ette nähtud puhkus;
- b) „vanemapuhkus“ – lapse sünni või lapsendamise korral lapse eest hoolitsemiseks ette nähtud puhkus;
- c) „hooldaja“ – töötaja, kes tagab isikliku hoolduse või toetuse raskelt haigele või hooldamist vajavale sugulasele;
- d) „sugulane“ – töötaja poeg, tütar, ema, isa, abikaasa või registreeritud elukaaslane, kui liikmesriigi õigus näeb ette registreeritud kooselu;
- e) „hooldusvajadus“ – olukord, kus isik vajab oma puude või tõsise terviseprobleemi (v.a raske haigus) tõttu ajutist või alalist hooldamist;
- 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 lapse sünni korral õigus saada vähemalt kümme tööpäeva isapuhkust.
2. Õigus saada lõikes 1 osutatud isapuhkust kehtib sõltumata liikmesriigi õiguses määratletud perekonnaseisust.

#### *Artikkel 5*

### **Vanemapuhkus**

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et töötajatel on individuaalne õigus vähemalt nelja kuu pikkusele vanemapuhkusele enne lapse teatavasse ikka jõudmist, so vähemalt enne 12-aastaseks saamist.
2. Kui liikmesriigid lubavad ühel lapsevanemal kanda vanemapuhkuseõigus üle teisele lapsevanemale, tagavad nad, et vähemalt neli kuud ei ole ülekantavad.
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 või pideva tööstaaži, mis ei ületa üht aastat. Nõukogu direktiivi 1999/70/EÜ<sup>21</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.
6. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada töötajatele õigus taotleda vanemapuhkust osajaga, vaheldumisi töötamisega või mõnel muul paindlikul viisil. Tööandjad võtavad selliste taotluste kaalumisel ja neile vastamisel arvesse enda ja töötajate vajadusi. Tööandjad 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 aastas vähemalt viis tööpäeva hoolduspuhkust. Selle õiguse kasutamise tingimuseks võib olla töötaja nõuetekohane põhjendus sugulase tervisliku seisundi kohta.

---

<sup>21</sup> Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Konföderatsioonide Liidu (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkõkkulepet tähtjalise töö kohta (EÜT L 175, 10.7.1999), lk 43.



## *Artikkel 7*

### **Töölt puudumine vääramatu jõu tõttu**

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

## *Artikkel 8*

### **Piisav sissetulek**

Vastavalt liikmesriigi õigusele, kollektiivlepingutele ja/või tavale ning sotsiaalpartneritele delegeeritud volitusi arvesse võttes tagavad liikmesriigid, et artiklis 4, 5 või 6 osutatud puhkuseõigusi kasutavad töötajad saavad tasu või piisavat hüvitist vähemalt võrdväärset sellega, mida asjaomane töötaja saaks haiguspuhkuse korral.

## *Artikkel 9*

### **Paindlik töökorraldus**

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada töötajatele, kellel on kuni teatavas vanuses, so vähemalt 12-aastased lapsed, ja hooldajatele õigus taotleda nende isikute hooldamiseks paindlikku töökorraldust. Paindliku töökorralduse kestust võib mõistlikult piirata.
2. Tööandjad võtavad lõikes 1 osutatud paindliku töökorralduse taotluste kaalumisel ja neile vastamisel arvesse enda ja töötajate vajadusi. Tööandjad peavad sellise taotluse rahuldamisest keeldumist põhjendama.
3. Kui lõikes 1 osutatud paindliku töökorralduse kestus on piiratud, on töötajal õigus taastada oma algne töökorraldus pärast kokkulepitud perioodi möödumist. Samuti on töötajal õigus taotleda oma algse töökorralduse taastamist, kui see on põhjendatud asjaolude muutumise tõttu. Tööandjad peavad selliste taotluste kaalumisel ja neile vastamisel arvesse võtma enda ja töötajate vajadusi.

## *Artikkel 10*

### **Tööalased 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 oma äraoleku ajal.

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 ebasoodne kohtlemine põhjusel, et töötaja on taotlenud või kasutanud artiklis 4, 5 või 6 osutatud puhkust või kasutanud artiklis 9 osutatud õigust paindlikule töökorraldusele.

#### *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. Tööandja peab seda põhjendama kirjalikult.

3. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et kui lõikes 2 osutatud töötajad esitavad kohtule või muule pädevale asutusele tõendid, mis lubavad eeldada sellist vallandamist, on kostja ülesanne tõendada, et vallandamise põhjus oli lõikes 1 osutatust erinev.

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. Karistuseks võib olla trahv. Samuti võib karistuseks olla hüvitise maksmine.

#### *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**

Liikmesriigid tagavad, et asutus või asutused, kelle ülesanne direktiivi 2006/54/EÜ artikli 20 kohaselt on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada lapsevanemate ja hooldajate võrdset kohtlemist ilma soolise diskrimineerimiseta, on ka pädevad käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate küsimuste lahendamisel.

#### *Artikkel 16*

### **Kaitse tase**

Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada töötajate jaoks käesoleva direktiivi sätetest soodsamad sätted. Vastavalt artikli 5 lõikele 2 tagavad nad siiski selle, et vähemalt neli kuud vanemapuhkusest ei ole ülekantavad.

#### *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 viis aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist edastavad liikmesriigid komisjonile kogu asjakohase teabe käesoleva direktiivi kohaldamise kohta, et komisjon saaks koostada Euroopa Parlamendile ja nõukogule selle kohta aruande.
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/EL tunnistatakse kehtetuks kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist. Viiteid kehtetuks tunnistatud direktiivile käsitatakse viidetena käesolevale direktiivile ja loetakse vastavalt lisa vastavustabelile.

#### *Artikkel 20*

### **Ülevõtmine**

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt kaks aastat pärast selle jõustumist. Nad edastavad kõnealuste normide teksti viivitamata komisjonile.

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

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetud põhiliste riigisiseste õigusnormide teksti.

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**

Direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

*Euroopa Parlamendi nimel*

*president*

*Nõukogu nimel*

*eesistuja*