

DIREKTIIVID

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV (EL) 2019/1158,

20. juuni 2019,

milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu 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 2 punkti b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga i,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust ⁽¹⁾,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust ⁽²⁾,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt ⁽³⁾

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artikli 153 lõike 1 punkt i võimaldab liidul toetada ja täiendada liikmesriikide meetmeid meeste ja naiste võrdõiguslikkuse valdkonnas seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl.
- (2) Meeste ja naiste võrdõiguslikkus on üks liidu aluspõhimõtetest. Euroopa Liidu lepingu (ELi leping) artikli 3 lõike 3 teises lõigus on sätestatud, et liit edendab naiste ja meeste võrdõiguslikkust. Ka Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 23 kohaselt tuleb kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk, tagada naiste ja meeste võrdõiguslikkus.
- (3) Harta artiklis 33 on perekonna- ja tööelu kokkusobitamise eesmärgil sätestatud õigus kaitsele vallandamise eest raseduse ja sünnituse tõttu, õigus tasulisele rasedus- ja sünnituspuhkusele ning lapsehoolduspuhkusele lapse sünni või lapsendamise järel.
- (4) Liit on ratifitseerinud Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni 2006. aasta puuetega inimeste õiguste konventsiooni. Seega on nimetatud konventsiooni sätteid liidu õiguskorra lahutamatu osa ja liidu õigusakte tuleb võimalikult suures ulatuses tõlgendada kooskõlas selle konventsiooniga. Konventsiooniga, eeskätt artikli 7 lõikega 1 on ette nähtud, et osalisriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada puuetega lastele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste täielik teostamine teiste lastega võrdsel alusel.
- (5) Liikmesriigid on ratifitseerinud 1989. aasta ÜRO lapse õiguste konventsiooni. Konventsiooni artikli 18 lõikes 1 on sätestatud, et lapse üleskasvatamise ja arengu eest vastutavad ühiselt mõlemad vanemad, kes peaksid lähtuma lapse parimatest huvidest.
- (6) Töö- ja eraelu tasakaalu poliitika peaks aitama paremini saavutada soolist võrdõiguslikkust, soodustades naiste osalemist tööturul ja hoolduskohustuste võrdsel jagamisel meeste ja naiste vahel ning vähendades soolist sissetuleku- ja palgalõhet. Selline poliitika peaks võtma arvesse demograafilisi muutusi, sealhulgas elanikkonna vananemise mõju.

⁽¹⁾ ELT C 129, 11.4.2018, lk 44.

⁽²⁾ ELT C 164, 8.5.2018, lk 62.

⁽³⁾ Euroopa Parlamendi 4. aprilli 2019. aasta seisukoht (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata) ja nõukogu 13. juuni 2019. aasta otsus.

- (7) Arvestades demograafilistest muutustest tulenevaid probleeme koos sellest lähtuva survega avaliku sektori kulutustele mõnes liikmesriigis, eeldatakse, et vajadus mitteametliku hoolduse järele suureneb.
- (8) Liidu tasandil on teatavaid küsimusi, mis on seotud töö- ja eraelu tasakaaluga, käsitletud juba mitmes soolise võrdõiguslikkuse ja töötingimuste valdkonna direktiivis, eelkõige Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivides 2006/54/EÜ⁽⁴⁾ ja 2010/41/EL⁽⁵⁾ ning nõukogu direktiivides 92/85/EMÜ⁽⁶⁾, 97/81/EÜ⁽⁷⁾ ja 2010/18/EL⁽⁸⁾.
- (9) Soolise võrdõiguslikkuse ning töö- ja eraelu tasakaalu põhimõtted on kinnitatud 2. ja 9. põhimõttena Euroopa sotsiaalõiguste sambas, mille Euroopa Parlament, nõukogu ja komisjon kuulutasid välja 17. novembril 2017.
- (10) Töö- ja eraelu tasakaal on paljude lapsevanemate ja hoolduskohustusega töötajate jaoks endiselt suur probleem, eelkõige seepärast, et pikenenud töötunnid ja muutuvad töögraafikud on üha levinumad, mis mõjutab negatiivselt naiste tööhõivet. Peamine tegur, miks naised on tööturul alaesindatud, on töö ja perekonnaga seotud kohustuste tasakaalustamise keerukus. Kui naisel on lapsed, teeb ta tõenäoliselt vähem tunde palgatööd ja tal kulub rohkem aega tasustamata hoolduskohustuste täitmisele. Haige või hooldamist vajav sugulane on samuti osutunud üheks teguriks, mis mõjutab negatiivselt naiste tööhõivet ning viib selleni, et mõned naised tööturult täielikult lahkuvad.
- (11) Praegune liidu õigusraamistik ei paku meestele piisavalt stiimuleid hoolduskohustuste võrdseks jagamiseks. Paljudes liikmesriikides puuduvad tasustatud isa- ja vanemapuhkus, mistõttu isad võtavad sellist puhkust vähe. Töö- ja eraelu tasakaalu poliitika erinev ülesehitus naiste ja meeste puhul suurendab soolisi stereotüüpe ning erinevusi töö ja hooldamise vahel. Võrdse kohtlemise poliitika eesmärk peaks olema nii meeste kui naiste ametite ja rollidega seotud stereotüüpide küsimuse lahendamine, ning sotsiaalpartnerite julgustamine täita oma kesket rolli diskrimineerimisega võitlemise kohta teabe jagamisel nii töötajatele kui ka tööandjatele ning nende asjakohase teadlikkuse suurendamisel. Lisaks on töö- ja eraelu tasakaalu meetmed, näiteks puhkuse või paindliku töökorralduse kasutamine isade poolt, osutunud positiivselt mõjusaks selle suhtelise tasustamata töö hulga vähendamisel, mida teevad naised perekonna heaks, ja jätnud naistele rohkem aega palgatööks.
- (12) Liikmesriigid peaksid käesoleva direktiivi rakendamisel võtma arvesse, et perepuhkuste võrdne kasutamine meeste ja naiste poolt sõltub samuti muudest asjakohastest meetmetest, nagu kättesaadavate ja taskukohaste lastehoiu- ja pikaajaliste hooldusteenuste pakkumisest, mis on väga olulised, et võimaldada lapsevanematel ja teistel hoolduskohustustega isikutel siseneda tööturule, seal püsida või sinna naasta. Pärssivate majanduslike tegurite kaotamine võib samuti julgustada leibkonna teisest palgasaajat, kes on enamasti naine, täiel määral tööturul osalema.
- (13) Käesoleva direktiivi mõju hindamiseks peaksid komisjon ja liikmesriigid jätkama koostööd, et koostada sugupoolte lõikes võrreldav statistika.
- (14) Komisjon on kooskõlas ELi toimimise lepingu artikliga 154 konsulteerinud sotsiaalpartneritega kahes etapis töö- ja eraelu tasakaalu probleemide teemal. Sotsiaalpartnerid ei ole jõudnud omavahel kokkuleppele, et nendes küsimustes, sealhulgas vanemapuhkuse teemal, läbirääkimisi alustada. Samas on oluline võtta nimetatud valdkonnas meetmeid ning ajakohastada ja kohandada kehtivat õigusraamistikku, pidades silmas kõnealuse konsulteerimise ning mitmete eri sidusrühmade ja kodanike seisukohtade saamiseks korraldatud avaliku arutelu tulemusi.

⁽⁴⁾ 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).

⁽⁵⁾ 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).

⁽⁶⁾ Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1).

⁽⁷⁾ 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).

⁽⁸⁾ 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).

- (15) Direktiiviga 2010/18/EL reguleeritakse vanemapuhkust, rakendades sotsiaalpartnerite vahel sõlmitud raamlepingut. Käesolev direktiiv põhineb direktiivis 2010/18/EL sätestatud normidel, mille täiendamiseks tugevdatakse seniseid ja kehtestatakse uusi õigusi. Direktiiv 2010/18/EL tuleks tunnistada kehtetuks ja asendada käesoleva direktiiviga.
- (16) Käesolevas direktiivis sätestatakse miinimumnõuded isa-, vanema- ja hooldaja puhkuse kohta ning lapsevanematest töötajate ja hoolduskohustustega töötajate paindliku töökorralduse kohta. Lihtsustades töö- ja eraelu ühitamist selliste lapsevanemate ja hooldajate jaoks, peaks käesolev direktiiv aitama saavutada aluslepingutel põhinevaid eesmärke tagada naistele ja meestele võrdsed võimalused tööturul ja nende võrdne kohtlemine töö- ning saavutada kõrge tööhõivetas liidus.
- (17) Käesolevat direktiivi kohaldatakse kõikide töötajate suhtes, kellel on tööleping või muu töösuhe, sealhulgas osalise tööajaga tööleping või -suhe, tähtajalise lepinguga töötajad ning isikud, kellel on tööleping või -suhe renditööjõu agentuuriga, nagu eelnevalt on ette nähtud direktiivis 2010/18/EL. Vastavalt Euroopa Liidu Kohtu (Euroopa Kohus) kohtupraktikale kriteeriumide kohta, millega määratakse isiku staatus töötajana, on töölepingud ja töösuhted liikmesriikide määratleda.
- (18) Liikmesriikidel on pädevus määratleda perevorm ning perekonnaseis ning see, millist isikut käsitatakse lapsevanemana, emana ja isana.
- (19) Selleks et soodustada hoolduskohustuste võrdsemat jagamist naiste ja meeste vahel ning võimaldada varakult luua side isa ja lapse vahel, tuleks kehtestada õigus isapuhkusele isale või võrdväärsele teisele vanemale, kui liikmesriigi õiguses võrdväärset teist vanemat tunnustatakse, ja ulatuses, milles tunnustatakse. Selline isapuhkus tuleks võtta lapse sünni paiku ja see peaks olema lapse eest hoolitsemise eesmärgil selgelt seotud sünniga. Liikmesriigid võivad anda isapuhkust ka lapse surnult sündimise korral. Liikmesriigid võivad otsustada, kas lubada võtta osa isapuhkust välja enne lapse sündi või nõuda, et kogu puhkus võetakst pärast sündi, samuti isapuhkuse võtmiseks ette nähtud ajavahemiku ning kas ja millistel tingimustel lubada võtta isapuhkust osalise ajaga, vaheldumisi töötamisega, näiteks teatud arv järjestikuseid puhkepäevi, mis on eraldatud tööajaga, või muul paindlikul viisil. Liikmesriigid võivad täpsustada, kas isapuhkust arvestatakse tööpäevade, nädalate või muude ajahikutena, arvestades, et kümme tööpäeva vastab kahele kalendrinädalale. Liikmesriikidevaheliste erinevuste arvessevõtmiseks ei tohiks isapuhkuse õigus sõltuda liikmesriigi õiguses määratletud perevormist või perekonnaseisust.
- (20) Kuna enamik isadest ei kasuta õigust vanemapuhkusele või kannab suure osa oma puhkusest emale üle, pikendatakse käesoleva direktiiviga ühelt kuult kahele kuule vanemapuhkuse seda minimaalset ajavahemikku, mida ei või ühelt vanemalt teisele üle kanda, selleks et innustada isasid vanemapuhkust võtma, ning ühtlasi säilitatakse direktiiviga 2010/18/EL sätestatud õigus igale vanemale saada vanemapuhkust vähemalt neli kuud. Selle mõte, et kummalegi vanemale tagatakse kaks kuud isiklikku vanemapuhkust, mida ei saa teisele vanemale üle kanda, on julgustada isasid kasutama oma õigust sellisele puhkusele. Lisaks soodustab ja lihtsustab see emade taasintegreerumist tööturule pärast emapuhkust ja vanemapuhkust.
- (21) Käesoleva direktiiviga tagatakse töötavale lapsevanemale minimaalselt nelja kuu pikkune vanemapuhkus. Liikmesriike julgustatakse kooskõlas liikmesriigi õigussüsteemiga andma õigust vanemapuhkusele kõikidele töötajatele, kes täidavad vanemlikke kohustusi.
- (22) Liikmesriikidel peaks olema võimalik kindlaks määrata etteteatamistähtaeg, millal töötaja teavitab tööandjat vanemapuhkuse taotlemisest, ja liikmesriikidel peaks olema võimalik otsustada, kas õigus vanemapuhkusele sõltub 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 võimalik otsustada, kas lubada tööandjal vanemapuhkuse andmist teataval asjaoludel edasi lükata, tingimusel et tööandja peaks põhjendama edasilükkamist kirjalikult.

- (23) Võttes arvesse võimalust, et tänu paindlikkusele kasutab kumbki lapsevanem, eelkõige isa, õigust vanemapuhkusele tõenäolisemalt, peaks töötajatel olema võimalus taotleda vanemapuhkust täis- või osaaajaga, vaheldumisi töötamisega, näiteks teatud arv järjestikuseid nädalaid puhkust, mis on eraldatud tööajaga, või muul paindlikul viisil. Tööandjale peaks jääma õigus otsustada, kas ta rahuldab taotluse võtta vanemapuhkust muul viisil kui täisajaga või keeldub sellest. Liikmesriigid peaksid hindama, kas vanemapuhkuse saamise tingimusi ja üksikasjalikku korraldust tuleks kohandada eriti ebasoodsas olukorras lapsevanemate erivajadustele.
- (24) Periood, mille jooksul peaks töötajatel olema õigus saada vanemapuhkust, tuleks siduda lapse vanusega. Nimetatud vanus tuleks kehtestada nii, et mõlemad vanemad saaksid oma õigust käesoleva direktiivi kohasele vanemapuhkusele tegelikult täiel määral kasutada.
- (25) Selleks et lihtsustada töötajate tööle naasmist vanemapuhkuse lõppedes, soovitakse tööandjatel pidada töötajatega vanemapuhkuse ajal vabatahtlikult ühendust ning võtta sobivaid meetmeid, et hõlbustada töötaja taasintegreerimist töökohale puhkuse lõppedes. Selliste kontaktide ja korra üle otsustavad asjaomased pooled, võttes arvesse liikmesriigi õigusakte, kollektiivlepinguid või tava. Töötajaid peaks teavitama edutamisest ja tööandja vabadest ametikohtadest ning neil peaks olema võimalik edutamismenetluses osaleda ja vabadele ametikohtadele kandideerida.
- (26) Uuringud näitavad, et neis liikmesriikides, kus antakse isadele oluline osa vanemapuhkusest ja makstakse töötajale selle puhkuse ajal suhteliselt kõrge asendusmäära alusel tasu või hüvitist, kasutavad isad seda puhkust rohkem ning emade tööhõive määra suundumus on positiivne. Seepärast on asjakohane lubada selliste süsteemide jätkumist, tingimusel et need vastavad teatavatele miinimumkriteeriumidele, selle asemel et näha ette käesolevas direktiivis sätestatud isapuhkuse tasu või hüvitise maksmine.
- (27) Et anda hoolduskohustust täitvatele meestele ja naistele rohkem võimalusi jätkata töötamist, peaks igal töötajal olema õigus saada aastas viis tööpäeva hooldaja puhkust. Liikmesriigid võivad otsustada, et sellist puhkust saab võtta ühe või mitme tööpäeva kaupa juhtumi kohta. Selleks et võtta arvesse erinevaid riiklikke süsteeme, peaks liikmesriikidel olema võimalik anda hooldaja puhkust muu kui aastase arvestusperioodi kaupa, hooldust või toetust vajava isiku põhiselt või juhtumipõhiselt. On prognoositud hooldusvajaduste jätkuvat kasvu, sest elanikkond vananeb ja sellest tulenevalt esineb rohkem vanusest tulenevaid vaegusi. Liikmesriigid peaksid oma hoolduspoliitikat kujundades hooldusvajaduste kasvu arvesse võtma, sealhulgas hooldaja puhkuse puhul. Liikmesriike ergutatakse tegema hooldaja puhkus kättesaadavaks laiemal ringil pereliikmete puhul, nagu vanavanemad ja õed-vennad. Liikmesriigid võivad nõuda eelneva arstitõendi esitamist märkimisväärse hoolduse või toe vajaduse kohta tõsisel meditsiinilisel põhjusel.
- (28) Lisaks käesolevas direktiivis sätestatud õigusele saada hooldaja puhkust peaks kõikidel töötajatel olema õigus puududa töölt vääramatutel pakistel ja ootamatutel perekondlikel põhjustel ilma et ta kaotaks õigusi, mis ta on saanud või mida ta on saamas, nagu on sätestatud direktiivis 2010/18/EL, kooskõlas liikmesriigi ette nähtud tingimustega.
- (29) Selleks et ergutada töötavaid lapsevanemaid, eriti mehi, kasutama käesoleva direktiiviga ette nähtud puhkuseperioode, peaks töötajatel olema puhkuse ajal õigus piisavale puhkusehüvitisele.
- (30) Liikmesriigid peaksid seetõttu kehtestama isapuhkuse miinimumperioodi eest makstava tasu või hüvitise taseme, mis on vähemalt võrdne riikliku haigushüvitise tasemega. Kuna isapuhkuse ning emapuhkusega seotud õiguste andmisel järgitakse ühesuguseid eesmärke, milleks on vanema ja lapse vahelise sideme loomine, ergutatakse liikmesriike nägema isapuhkuse eest ette tasu või hüvitise, mis on võrdne emapuhkuse eest makstava tasu või hüvitisega riiklikul tasandil.
- (31) Liikmesriigid peaksid käesoleva direktiiviga tagatud vanemapuhkuse minimaalse mitteülekantava ajavahemiku eest ette nägema piisaval tasemel tasu või hüvitise maksmise. Minimaalse mitteülekantava ajavahemiku eest tasu või hüvitise taseme määramisel peaksid liikmesriigid võtma arvesse asjaolu, et vanemapuhkuse kasutamine toob sageli kaasa perekonna sissetuleku vähenemise ja et perekonna peamisel palgasaajal on võimalik kasutada oma õigust vanemapuhkusele üksnes siis, kui selline puhkus on piisavalt tasustatud, võimaldades rahuldava elatustaseme.

- (32) Kuigi liikmesriikidel on vabadus otsustada, kas maksta hooldaja puhkuse eest tasu või hüvitist, soovitakse neil selline tasu või hüvitis kehtestada, tagamaks, et hooldajad, eriti mehed, seda õigust ka tegelikult kasutaksid.
- (33) Käesoleva direktiivi kohaldamine ei piira Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruste (EÜ) nr 883/2004⁽⁹⁾ ja (EL) nr 1231/2010⁽¹⁰⁾ ning nõukogu määruse (EÜ) nr 859/2003 kohaste sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimist⁽¹¹⁾. Nimetatud määrustega määratakse kindlaks töötaja sotsiaalkindlustuse eest vastutav liikmesriik.
- (34) Selleks et töötavatel lapsevanematel ja hooldajatel oleks võimalik jätkata töötamist, peaksid nad saama kohandada oma töögraafikut vastavalt isiklikele vajadustele ja eelistustele. Seetõttu ja keskendudes töötajate vajadustele, on neil õigus taotleda paindlikku töökorraldust, et seda hooldamise tarvis kohandada, sealhulgas võimaluse korral kasutades kaugtöövõimalust, paindlikke tööaegu või vähendades töötundide arvu.
- (35) Nii töötajate kui ka tööandjate vajadustega arvestamiseks peaks liikmesriikidel olema võimalik piirata paindliku töökorralduse kestust, sealhulgas väiksema töötundide arvuga töötamise perioodi või kaugtöökorralduse kestust. Kuigi osajaga töötamine on osutunud kasulikuks ja võimaldanud mõnel naisel pärast laste saamist või hooldust või tuge vajavate sugulaste hooldamist tööturule edasi jääda, võivad väiksema töötundide arvuga pikkade perioodide tulemuseks olla väiksemad sotsiaalmaksud, millest omakorda on tingitud väiksemad või olematud pensioniõigused.
- (36) Paindliku töökorralduse taotluste läbivaatamisel peaks tööandjatel olema võimalik võtta arvesse muu hulgas taotletava paindliku töökorralduse kestust, samuti oma ressursse ja tegevuslikku suutlikkust sellist töökorraldust võimaldada. Tööandjal peaks olema võimalus otsustada, kas rahuldada töötaja paindliku töökorralduse taotlus või mitte. Paindliku töökorralduse vajaduse tinginud asjaolud võivad muutuda. Seepärast peaks töötajatel olema õigus mitte üksnes taastada oma algne töökorraldus pärast teatava vastastikku kokku lepitud ajavahemiku möödumist, vaid nad peaksid ka saama seda taotleda varem, juhul kui asjaolud muutuvad.
- (37) Olenemata nõudest hinnata, kas vanemapuhkuse andmise tingimusi ja üksikasjalikku korda tuleks kohandada eriti ebasoodsas olukorras olevate vanemate erivajadustele, ergutatakse liikmesriike hindama, kas isapuhkuse, hooldaja puhkuse ja paindliku töökorralduse juurdepääsutingimusi ja üksikasjalikku korda tuleks kohandada konkreetsetele vajadustele, näiteks üksikvanemate, lapsendajate, puuetega vanemate, puuetega või pikaajalise haigusega laste vanemate vajadustele või teatud eriolukorras vanemate vajadustele, näiteks mitmikute sünni ja enneaegse sünni korral.
- (38) Puhkusekorralduse eesmärk on toetada töötavaid lapsevanemaid ja hooldajaid konkreetsetel perioodil ning säilitada ja soodustada töötajate järjepidevat osalemist tööturul. Seepärast on asjakohane selgelt sätestada töötajate tööalaste õiguste kaitse kui nad võtavad käesoleva direktiiviga hõlmatud eri liiki puhkust. Eelkõige kaitstakse käesoleva direktiiviga töötajate õigust naasta pärast sellise puhkuse võtmist samale või samaväärsele töökohale ning õigust sellele, et nende töölepingu tingimused ega töösuhe sellise puhkuse võtmise tõttu ei kannata. Töötajatele peaksid kuni sellise puhkuse lõpuni säilima õigused, mis ta on saanud või mida ta on saamas.

⁽⁹⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määrus (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta (ELT L 166, 30.4.2004, lk 1).

⁽¹⁰⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. novembri 2010. aasta määrus (EL) nr 1231/2010, millega laiendatakse määrust (EÜ) nr 883/2004 ja määrust (EÜ) nr 987/2009 kolmandate riikide kodanikele, keda nimetatud määrused veel ei hõlma üksnes nende kodakondsuse tõttu (ELT L 344, 29.12.2010, lk 1).

⁽¹¹⁾ Nõukogu 14. mai 2003. aasta määrus (EÜ) nr 859/2003, millega laiendatakse määruse (EMÜ) nr 1408/71 ja määruse (EMÜ) nr 574/72 sätteid kolmandate riikide kodanikele, keda need sätted juba ei hõlma üksnes nende kodakondsuse alusel (ELT L 124, 20.5.2003, lk 1).

- (39) Nagu on sätestatud direktiivis 2010/18/EL, peavad liikmesriigid kindlaks määrama töölepingu või -suhte staatuse vanemapuhkuse ajaks. Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika kohaselt säilib töötaja ja tööandja vaheline töösuhe puhkuse ajal ja seega on puhkusesaaja liidu õiguse kohaselt töötaja ka kõnealusel perioodil. Määrates kindlaks töölepingu või -suhte staatuse käesoleva direktiiviga hõlmatud eri liiki puhkuste ajal, sealhulgas seoses sotsiaalkindlustusõigustega, peaksid liikmesriigid seepärast tagama töösuhte säilimise.
- (40) Töötajaid, kes kasutavad käesolevas direktiivis sätestatud puhkuse või paindliku töökorralduse õigust, tuleks kaitsta sellest tuleneva diskrimineerimise või ebasoodsama kohtlemise eest.
- (41) Töötajad, kes kasutavad käesolevas direktiivis sätestatud puhkuse või paindliku töökorralduse õigust, peaksid olema kaitstud sellise vallandamise ja võimaliku vallandamist ettevalmistavate meetmete eest, mille põhjuseks on see, et nad on taotlenud või kasutanud sellist puhkust või on kasutanud õigust taotleda sellist paindlikku töökorraldust, kooskõlas Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktikaga, sealhulgas otsusega kohtuasjas C-460/06 ⁽¹²⁾. Töötajatel, kes arvavad, et nad vallandati sellisel põhjusel, peaks olema võimalik küsida tööandjalt nõuetekohast vallandamise põhjendust. Kui töötaja on taotlenud või võtnud käesolevas direktiivis osutatud isapuhkust, vanemapuhkust või hooldaja puhkust, tuleks tööandjal esitada vallandamise põhjused kirjalikult.
- (42) Kohustus tõendada, et töötajat ei ole vallandatud seetõttu, et ta on taotlenud või võtnud käesolevas direktiivis osutatud isapuhkust, vanemapuhkust või hooldaja puhkust peaks lasuma tööandjal, kui töötaja esitab kohtule või muule pädevale asutusele tõendid, mis lubavad eeldada vallandamist sel põhjusel.
- (43) Liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused juhuks, kui rikutakse liikmesriigis käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud õigusnorme või käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeval käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste kohta juba kehtivaid liikmesriigi õigusnorme. Sellised karistused võivad hõlmata haldus- ja rahalisi karistusi, nagu trahvid või hüvitise maksmine, ning muud liiki karistusi.
- (44) Võrdse kohtlemise põhimõtte ja võrdsete võimaluste tulemuslikuks rakendamiseks vajavad töötajad piisavat õiguskaitset ebasoodsa kohtlemise või ebasoodsate tagajärgede eest, mille võivad kaasa tuua käesoleva direktiivi kohaste õigustega seoses esitatud kaebused või menetlused. Töötajad võivad olla sunnitud oma õiguste teostamisest loobuma vastumeetmete ohu tõttu ja seepärast peaksid nad olema kaitstud ebasoodsa kohtlemise eest, kui nad kasutavad käesolevas direktiivis sätestatud õigusi. Selline kaitse on eriti vajalik töötajate esindajatele, kui nad täidavad oma ülesandeid.
- (45) Pidades silmas käesolevas direktiivis sätestatud õiguste kaitse edasist tõhustamist, peaksid liikmesriikides võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevad asutused olema pädevad täitma ülesandeid, mis on seotud käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate diskrimineerimisjuhtumitega, sealhulgas sõltumatu abi pakkumine diskrimineerimisohvritele kaebuste esitamisel.
- (46) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded, võimaldades liikmesriikidel kehtestada või säilitada õigusnorme, mis on töötajatele soodsamad. Kui üks vanem saab teisele vanemale üle anda rohkem kui kaks kuud käesolevas direktiivis ette nähtud vanemapuhkuse neljast kuust, ei ole selline säte töötajale soodsam kui käesoleva direktiivi miinimumnõuded. Käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeval juba omandatud õigusi tuleks jätkuvalt kohaldada, kui käesoleva direktiiviga ei kehtestata soodsamaid õigusnorme. Käesoleva direktiivi rakendamine ei tohi vähendada kehtivas liidu õiguses sätestatud sellekohaseid õigusi ega olla ka mõjuv põhjus, et vähendada töötajatele käesoleva direktiiviga hõlmatud valdkonnas võimaldatavat üldist kaitsetaset.

⁽¹²⁾ Euroopa Kohtu 11. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas Nadine Paquay vs. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (47) Eelkõige ei tohiks käesolevat direktiivi mingil juhul tõlgendada nagu vähendataks sellega direktiivides 2010/18/EL, 92/85/EMÜ ja 2006/54/EÜ, sealhulgas direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 19, varem sätestatud õigusi.
- (48) Mikro-, väikestel ja keskmise suurusega ettevõtjatel (VKEd) (nagu need on määratletud komisjoni soovitusel 2003/361/EÜ⁽¹³⁾ lisas), kes moodustavad valdava enamiku liidu ettevõtjatest, võivad olla piiratud rahalised, tehnilised ja inimressursid. Käesoleva direktiivi rakendamisel peaksid liikmesriigid hoiduma haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdab VKEde asutamist ja arengut, samuti tuleks hoiduda tööandjatele ülemäärase koormuse panemisest. Seepärast kutsutakse liikmesriike üles põhjalikult hindama oma rakendusmeetmete mõju VKEdele, et tagada kõigi töötajate võrdne kohtlemine, ja veendumaks, et selle mõju VKEdele ei ole ebaproportsionaalne, ning pöörata erilist tähelepanu mikroettevõtjatele ja tarbetu halduskoormuse vältimisele. Liikmesriike ergutatakse pakkuma VKEdele stiimuleid, juhiseid ja nõu, et aidata neil täita käesolevast direktiivist tulenevaid kohustusi.
- (49) Igasugust perekondlikel põhjustel töölt eemal oldud aega, emapuhkust, isapuhkust, vanemapuhkust ja hooldaja puhkust, mis on kättesaadav liikmesriigi õiguse või kollektiivlepingute alusel, tuleks käsitada nõuete täitmisenä ühe või mitme käesolevas direktiivis ja direktiivis 92/85/EMÜ sätestatud puhkuse liigi puhul, tingimusel et nimetatud direktiivide miinimumnõuded on täidetud ja nende direktiividega hõlmatud valdkondades töötajatele pakutava kaitse üldine tase ei ole väiksem. Käesoleva direktiivi rakendamisel ei pea liikmesriigid nimetama ümber või muutma erinevat laadi perekonnaga seotud puhkust, mis on ette nähtud liikmesriigi õiguse või kollektiivlepingute alusel ja mida kasutatakse käesoleva direktiivi nõuete täitmiseks.
- (50) Liikmesriike ergutatakse edendama kooskõlas riiklike tavade ja sotsiaaldialoogi sotsiaalpartneritega, et edendada töö- ja pereelu ühitamist, sealhulgas edendades töö- ja eraelu tasakaalu meetmeid töökohal, luues vabatahtlikke sertifitseerimissüsteeme, pakkudes kutseõpet, suurendades teadlikkust ja viies läbi teavituskampaaniaid. Lisaks ergutatakse liikmesriike jätkama dialoogi asjaomaste osalejatega, nagu valitsusvälised organisatsioonid, kohalikud ja piirkondlikud omavalitsused ning teenuseosutajad, et edendada töö- ja eraelu tasakaalu poliitikat kooskõlas riigisisese õiguse ja tavaga.
- (51) Sotsiaalpartnereid tuleks ergutada edendama vabatahtlikke sertifitseerimissüsteeme, et hinnata töö- ja eraelu tasakaalu töökohal.
- (52) Kuna käesoleva direktiivi eesmärke, nimelt tagada meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõtte rakendamine seoses nende võimalustega tööturul ja nende kohtlemisega tööl kogu liidus, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab neid nende ulatuse ja mõju tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas ELi 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

Reguleerimisese

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

Selleks nähakse käesolevas direktiivis ette individuaalsed õigused seoses järgmisega:

- a) isa-, vanema- ja hooldaja puhkus;
- b) töötavate lapsevanemate või hooldajate paindlik töökorraldus.

⁽¹³⁾ Komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitus 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete määratlemise kohta (ELT L 124, 20.5.2003, lk 36).

*Artikkel 2***Kohaldamisala**

Käesolevat direktiivi kohaldatakse kõikide mees- ja naistöötajate suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Kohtu kohtupraktikat.

*Artikkel 3***Mõisted**

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:
 - a) „isapuhkus“ – isale või liikmesriigi õiguses määratletud võrdväärsele teisele vanemale lapse sünni korral lapse eest hoolitsemiseks ette nähtud puhkus;
 - b) „vanemapuhkus“ – lapsevanemale lapse sünni või lapsendamise korral lapse eest hoolitsemiseks ette nähtud puhkus;
 - c) „hooldaja puhkus“ – töötajale ette nähtud puhkus, et isiklikult hooldada või toetada sugulast või töötajaga samas leibkonnas elavat isikut, kes vajab märkimisväärset hooldamist või tuge tõsise terviseprobleemi tõttu nagu selle iga liikmesriik on määratlenud;
 - d) „hooldaja“ – töötaja, kes hooldab või toetab isiklikult sugulast või isikut, kes elab temaga samas leibkonnas ja kes vajab märkimisväärset hooldamist või tuge tõsise terviseprobleemi tõttu nagu selle iga liikmesriik on määratlenud;
 - e) „sugulane“ – töötaja poeg, tütar, ema, isa, abikaasa või registreeritud elukaaslane, kui liikmesriigi õiguses tunnustatakse registreeritud kooselu;
 - f) „paindlik töökorraldus“ – töötajate võimalus kohandada oma töökorraldust, sealhulgas kasutada kaugtöövõimalust ja paindlikku töögraafikut või vähendada töötundide arvu.
2. Artiklites 4 ja 6 osutatud tööpäevad käsitletakse tööpäevadena täistööajaga töökorralduse alusel nagu asjaomane liikmesriik on määratlenud.

Töötaja puhkuseõigust võib arvutada töötaja tööajaga proportsionaalselt vastavalt töötaja töölepingus või töösuhtes kindlaks määratud töökorraldusele.

*Artikkel 4***Isapuhkus**

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et igal isal või liikmesriigi õiguses määratletud võrdväärsele teisele vanemale, on õigus saada 10 tööpäeva isapuhkust, mida võetakse töötaja lapse sünni korral. Liikmesriigid võivad otsustada, kas isapuhkust lubada võtta osaliselt ka enne lapse sündi või üksnes pärast seda ning kas lubada sellist puhkust võtta paindlikul viisil.
2. Õigus isapuhkusele ei tohi sõltuda töötamise kestusest ega tööstaaži pikkusest.
3. Õigus saada isapuhkust kehtib sõltumata liikmesriigi õiguses määratletud töötaja perevormist või perekonnaseisust.

*Artikkel 5***Vanemapuhkus**

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal töötajal on õigus nelja kuu pikkusele vanemapuhkusele enne lapse teatavasse ikka jõudmist (kuni kaheksanda eluaastani), mis määratakse kindlaks iga liikmesriigi poolt või kollektiivlepingus. See vanus määratakse kindlaks viisil, millega tagatakse, et iga lapsevanem saab tegelikult kasutada oma õigust võtta vanemapuhkust võrdsel alusel.

2. Liikmesriigid tagavad, et kahte kuud vanemapuhkust ei saa üle kanda.
3. Liikmesriigid kehtestavad mõistliku etteteatamistähtaja, millal töötaja teavitab tööandjat õiguse vanemapuhkusele kasutamisest. Seda tehes võtavad liikmesriigid arvesse nii tööandjate kui ka töötajate vajadusi.

Liikmesriigid tagavad, et töötaja vanemapuhkuse taotlus sisaldab kavandatava puhkuse algust ja lõppu.

4. Liikmesriigid võivad seada vanemapuhkuse saamise tingimuseks töötamise kestuse või tööstaaži pikkuse nõude, mis ei ületa üht aastat. Nõukogu direktiivi 1999/70/EÜ⁽¹⁴⁾ 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 on tööandjal lubatud pärast liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingu või tava kohast konsulteerimist vanemapuhkuse andmise mõistliku perioodi võrra edasi lükata põhjendusel, et vanemapuhkuse võtmine taotletud ajal häiriks märkimisväärselt tööandja head toimimist. Tööandjad peavad sellist vanemapuhkuse edasilükkamist kirjalikult põhjendama.
6. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada töötajatele õigus taotleda vanemapuhkuse võtmist paindlikul viisil. Liikmesriigid võivad kindlaks määrata taotluse esitamise üksikasjaliku korra. Tööandja kaalub sellist taotlust ja vastab sellele, võttes arvesse nii enda kui töötaja vajadusi. Tööandja peab sellise taotluse rahuldamisest keeldumist pärast taotluse saamist mõistliku aja jooksul kirjalikult põhjendama.
7. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et täisajaga vanemapuhkuse taotlusi kaaludes pakuvad tööandjad enne lõike 5 kohast edasilükkamist võimaluse piires paindlikke viise vanemapuhkuse võtmiseks vastavalt lõikele 6.
8. Liikmesriigid hindavad vajadust kohandada vanemapuhkuse kättesaadavuse tingimusi ja selle kohaldamise üksikasjalikku korda lapsendajatele, puuetega lapse vanemate ning puuetega või pikaajalist haigust põdeva lapse vanemate vajadustega.

Artikkel 6

Hooldaja puhkus

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada igale töötajale õigus saada aastas viis tööpäeva hooldaja puhkust. Liikmesriigid võivad kindlaks määrata hooldaja puhkuse ulatuse ja tingimuste täiendavad üksikasjad kooskõlas liikmesriigi õiguse või tavaga. Nimetatud õiguse kasutamise tingimuseks võib olla nõuetekohane põhjendus kooskõlas liikmesriigi õiguse või tavaga.
2. Liikmesriigid võivad anda hooldaja puhkust muu võrdlusperioodi kui aasta alusel, lähtudes hooldamist või tuge vajavast isikust või tehes seda juhtumipõhiselt.

Artikkel 7

Töölt puudumine vääramatul jõu tõttu

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada igale töötajale õigus puududa töölt vääramatutel pakistel perekondlikel põhjustel, mis on seotud haiguse või õnnetusjuhtumiga, mille puhul töötaja viivitamatu kohalolu on vältimatu. Liikmesriigid võivad piirata iga töötaja õigust vääramatul jõu tõttu töölt puududa teatava ajaga aastas või juhtumipõhiselt või mõlemal viisil.

⁽¹⁴⁾ Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Konföderatsioonide Liidu (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet töö kohta (EÜTL 175, 10.7.1999, lk 43).

Artikkel 8

Tasu või hüvitis

1. Vastavalt riigisisestele asjaoludele, nagu liikmesriigi õigus, kollektiivleping või tava, ning võttes arvesse sotsiaalpartneritele delegeeritud volitusi, tagavad liikmesriigid, et artikli 4 lõikes 1 või artikli 5 lõikes 2 osutatud puhkuseõigusi kasutavad töötajad saavad tasu või hüvitist kooskõlas käesoleva artikli lõigetega 2 ja 3.
2. Artikli 4 lõikes 1 osutatud isapuhkuse korral tagab selline tasu või hüvitis sissetuleku, mis on vähemalt võrdväärne sellega, mida asjaomane töötaja saaks, kui ta katkestaks oma tegevuse tervislikel põhjustel, võttes arvesse liikmesriigi õiguses sätestatud ülemmäära. Liikmesriigid võivad seada õiguse saada tasu või hüvitist sõltuvusse varasemast töötamise kestusest, mille puhul nõutav periood ei tohi olla pikem kui kuus kuud vahetult enne lapse eeldatavat sünnitähtaega.
3. Artikli 5 lõikes 2 osutatud vanemapuhkuse puhul määravad sellise tasu või hüvitise kindlaks liikmesriik või sotsiaalpartnerid ning see määratakse kindlaks viisil, mis soodustaks mõlemal vanemal vanemapuhkust võtta.

Artikkel 9

Paindlik töökorraldus

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada töötajatele, kelle lapsed on teatavas vanuses, mis on vähemalt kaheksa aastat, ja hooldajatele õigus taotleda hooldamiseks paindlikku töökorraldust. Paindliku töökorralduse kestust võib mõistlikult piirata.
2. Tööandjad kaaluvad lõikes 1 osutatud paindliku töökorralduse taotlusi ja vastavad neile mõistliku aja jooksul, võttes arvesse nii enda kui ka töötajate vajadusi. Tööandjad peavad sellise taotluse rahuldamisest keeldumist või sellise töökorralduse edasilükkamist põhjendama.
3. Kui lõikes 1 osutatud paindliku töökorralduse kestus on ajaliselt piiratud, on töötajal õigus taastada oma algne töökorraldus pärast kokkulepitud perioodi möödumist. Samuti on töötajal on õigus taotleda oma algse töökorralduse taastamist enne kokkulepitud perioodi lõppu, kui see on asjaolude muutumise tõttu põhjendatud. Tööandja võtab algse töökorralduse varasema taastamise taotluste kaalumisel ja neile vastamisel arvesse nii enda kui töötaja vajadusi.
4. Liikmesriigid võivad seada paindliku töökorralduse taotlemise õiguse tingimuseks varasema töötamise kestuse või tööstaaži pikkuse nõude, mis ei ületa kuut kuud. Nõukogu direktiivi 1999/70/EÜ kohaste ühe ja sama tööandjaga sõlmitud järjestikuste tähtajaliste lepingute korral võetakse tööstaaži arvutamisel arvesse nende lepingute kogukestust.

Artikkel 10

Töölased õigused

1. Õigused, mis töötajad on saanud või mida nad on saamas kuupäeval, kui algab artiklites 4, 5 ja 6 sätestatud puhkus või artiklis 7 sätestatud töölt puudumine, säilivad kuni sellise puhkuse või töölt puudumise lõpuni. Sellise puhkuse või töölt puudumise lõppedes kohaldatakse neid õigusi, sealhulgas kõiki liikmesriigi õigusest, kollektiivlepingutest ja tavast tulenevaid muudatusi.
2. Liikmesriigid tagavad, et artiklites 4, 5 ja 6 sätestatud puhkuse lõppedes on töötajatel õigus naasta endisele või sellega samaväärsele töökohale tingimustel, mis ei ole nende jaoks vähem soodsad ning saada paremad töötingimused, millele neil oleks tekkinud õigus, kui nad ei oleks puhkust võtnud.
3. Liikmesriigid määravad kindlaks töölepingu või -suhte staatuse artiklites 4, 5 ja 6 sätestatud puhkuste või artiklis 7 sätestatud töölt puudumise perioodil, sealhulgas seoses sotsiaalkindlustusõigustega ja pensioniskeemi sissemaksetega, ja samal ajal tagavad töösuhte säilimise sellel ajavahemikul.

*Artikkel 11***Diskrimineerimine**

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelustada töötajate ebasoodsam kohtlemine seetõttu, et töötaja on taotlenud või kasutanud artiklites 4, 5 ja 6 sätestatud puhkust või artiklis 7 sätestatud töölt puudumist või kasutanud artiklis 9 sätestatud õigusi.

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

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelustada töötajate vallandamine või selle ettevalmistamine põhjusel, et töötaja on taotlenud või kasutanud artiklites 4, 5 ja 6 sätestatud puhkust või kasutanud artiklis 9 osutatud õigust taotleda paindlikku töökorraldust.
2. Kui töötajatele tundub, et nad vallandati seetõttu, et nad on taotlenud või kasutanud artiklites 4, 5 ja 6 ette nähtud puhkust või kasutanud artiklis 9 osutatud õigust taotleda paindlikku töökorraldust, võivad nad nõuda tööandjalt kohast põhjendust vallandamise kohta. Töötaja vallandamise korral juhul, kui ta on taotlenud või kasutanud artiklites 4, 5 või 6 sätestatud puhkust, peab tööandja vallandamist kirjalikult põhjendama.
3. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et kui töötajad, kes arvavad, et nad vallandati põhjusel, et nad on taotlenud või kasutanud artiklites 4, 5 ja 6 ette nähtud puhkust, esitavad kohtule või muule pädevale asutusele tõendid, mis lubavad eeldada, et nad vallandati sellisel põhjusel, on tööandja ülesanne tõendada, et vallandamise põhjus oli muu.
4. Lõige 3 ei takista liikmesriikidel kehtestada töötajatele 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 alusel vastu võetud liikmesriigi sätete rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada kõnealuste normide rakendamine. Kehtestatud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

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

Liikmesriigid kehtestavad vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid, sealhulgas töötajate esindajaid, tööandjapoolse ebasoodsa kohtlemise vastu või selliste ebasoodsate tagajärgede vastu, mis tulenevad ettevõttesiseselt esitatud kaebusest või ükskõik millises õiguslikust menetlusest, mille eesmärk on tagada käesolevas direktiivis sätestatud nõuete järgimine.

*Artikkel 15***Võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevad asutused**

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

*Artikkel 16***Kaitse tase**

1. Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada sätteid, mis on töötajate jaoks soodsamad kui käesoleva direktiivi sätted.
2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei saa olla põhjendus töötajate üldise kaitsetaseme vähendamisele käesoleva direktiiviga reguleeritud valdkondades. Kaitsetaseme vähendamise keeld ei piira liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite õigust kehtestada olukorra muutudes teistsuguseid õigus- ja haldusnorme või lepingulisi tingimusi kui need, mis kehtivad 1. augustil 2019, tingimusel et täidetakse käesolevas direktiivis sätestatud miinimumnõudeid.

*Artikkel 17***Teabe levitamine**

Liikmesriigid tagavad, et käesoleva direktiivi ülevõtmise riigisisised õigusnormid koos juba jõus olevate sätetega artiklis 1 sätestatud reguleerimiseseme kohta, tehakse liikmesriikide territooriumil töötajatele ja tööandjatele, sealhulgas tööandjatele, kes on VKEd, sobival viisil teatavaks.

*Artikkel 18***Aruandlus ja läbivaatamine**

1. Hiljemalt 2. augustil 2027 edastavad liikmesriigid komisjonile kogu teabe käesoleva direktiivi rakendamise kohta, mida on vaja, et komisjon saaks koostada aruande. Nimetatud teave peab sisaldama olemasolevaid koondandmeid eri liiki puhkuste ja paindliku töökorralduse kasutamise kohta meeste ja naiste poolt käesoleva direktiivi kohaselt, et võimaldada käesoleva direktiivi rakendamise nõuetekohast järelevalvet ja hindamist, eelkõige seoses soolise võrdõiguslikkusega.
2. Komisjon esitab lõikes 1 osutatud aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule. Kui see on asjakohane, lisatakse aruandele seadusandlik ettepanek.

Aruandele lisatakse ka

- a) uuring koostoime kohta käesolevas direktiivis sätestatud eri liiki puhkuste ja muude perekondlikel põhjustel võetavate puhkuse liikide, näiteks lapsendamispuhkuse vahel ning
- b) uuring iseendale tööandjaks olevatele isikutele perekondlikel põhjustel ette nähtud puhkuse õiguste kohta.

*Artikkel 19***Kehtetuks tunnistamine**

1. Direktiiv 2010/18/EL tunnistatakse kehtetuks alates 2. augustist 2022. Viiteid kehtetuks tunnustatud direktiivile käsitatakse viidetena käesolevale direktiivile ja loetakse vastavalt lisas esitatud vastavustabelile.
2. Olenemata käesoleva artikli lõike 1 kohasest direktiivi 2010/18/EL tühistamisest võib töötaja poolt nimetatud direktiivi kohaselt enne 2. augustit 2022 võetud või üle kantud vanemapuhkuse perioodi või kumulatiivseid eraldi perioode maha arvestada selle töötaja käesoleva direktiivi artikli 5 kohasest õigusest vanemapuhkusele.

*Artikkel 20***Ülevõtmine**

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 2. augustiks 2022. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.
2. Olenemata käesoleva artikli lõikest 1 jõustavad liikmesriigid artikli 8 lõikes 3 sätestatud vanemapuhkuse kahele viimasele nädalale vastava tasu või hüvitise maksmiseks käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud seadused, õigus- ja haldusnormid hiljemalt 2. augustiks 2024. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.
3. Kui liikmesriigid lõikes 1 ja 2 osutatud meetmed vastu võtavad, lisavad nad nende ametlikul avaldamisel nendes või nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.
4. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetud põhiliste siseriiklike meetmete teksti.
5. Käesoleva direktiivi kohaldamise üksikasjalikud normid ja kord määratakse kindlaks kooskõlas liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute või siseriiklike tavadega, tingimusel et järgitakse käesoleva direktiivi miinimumnõudeid ja eesmäärke.
6. Käesoleva direktiivi artiklite 4, 5, 6 ja 8 ning direktiivi 92/85/EMÜ järgimiseks võivad liikmesriigid võtta arvesse perekondlikel põhjustel töölt eemal olemise mis tahes perioodi ning selle eest makstavat tasu või hüvitist, eelkõige emapuhkust, isapuhkust, vanemapuhkust ja hooldaja puhkust, mis on kättesaadavad liikmesriigi õiguse alusel ja mis lähevad kaugemale käesoleva direktiiviga või direktiiviga 92/85/EMÜ kehtestatud miinimumnõuetest, tingimusel et nendes direktiivides kehtestatud miinimumnõuded on täidetud ning et nende direktiividega hõlmatud valdkondades töötajatele pakutava kaitse üldine tase ei ole madalam.
7. Kui liikmesriigid tagavad, et tasu või hüvitist makstakse vähemalt 65 % ulatuses töötaja netopalgast (mille puhul võidakse kohaldada ülempiiri) vähemalt kuue kuu jooksul vanemapuhkusest mõlema vanema jaoks, võivad nad otsustada säilitada sellise süsteemi, selle asemel et näha ette artikli 8 lõikes 2 osutatud tasu või hüvitise maksmine.
8. Liikmesriigid võivad teha käesoleva direktiivi rakendamise ülesandeks sotsiaalpartneritele, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemused on alati saavutatud.

*Artikkel 21***Jõustumine**

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

*Artikkel 22***Adressaadid**

Direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, 20. juuni 2019

Euroopa Parlamendi nimel
president
A. TAJANI

Nõukogu nimel
eesistuja
G. CIAMBA

LISA

VASTAVUSTABEL

Direktiiv 2010/18/EL	Käesolev direktiiv
Klausli 1 punkt 1	Artikkel 1
Klausli 1 punkt 2	Artikkel 2
Klausli 1 punkt 3	Artikkel 2
Klausli 2 punkt 1	Artikli 5 lõige 1
Klausli 2 punkt 2	Artikli 5 lõiked 1 ja 2
Klausli 3 punkti 1 alapunkt a	Artikli 5 lõige 6
Klausli 3 punkti 1 alapunkt b	Artikli 5 lõige 4
Klausli 3 punkti 1 alapunkt c	Artikli 5 lõige 5
Klausli 3 punkti 1 alapunkt d	—
Klausli 3 punkt 2	Artikli 5 lõige 3
Klausli 3 punkt 3	Artikli 5 lõige 8
Klausli 4 punkt 1	Artikli 5 lõige 8
Klausli 5 punkt 1	Artikli 10 lõige 2
Klausli 5 punkt 2	Artikli 10 lõige 1
Klausli 5 punkt 3	Artikli 10 lõige 3
Klausli 5 punkt 4	Artikkel 11
Artikli 5 lõike 5 esimene lõik	Artikli 10 lõige 3
Artikli 5 lõike 5 teine lõik	Artikli 8 lõige 3
Klausli 6 punkt 1	Artikkel 9
Klausli 6 punkt 2	põhjendus 25
Klausli 7 punkt 1	Artikkel 7
Klausli 7 punkt 2	Artikkel 7
Klausli 8 punkt 1	Artikli 16 lõige 1
Klausli 8 punkt 2	Artikli 16 lõige 2
Klausli 8 punkt 3	—
Klausli 8 punkt 4	—
Klausli 8 punkt 5	—
Klausli 8 punkt 6	—
Klausli 8 punkt 7	—