

TILSKIPUN RÁÐSINS 96/34/EB

frá 3. júní 1996

um rammisamninginn um foreldraorlof sem UNICE, CEEP og ETUC hafa gert

RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HEFUR,

með hliðsjón af samningnum um félagsmálastefnuna, sem fylgir bókun nr. 14 um félagsmálastefnuna, sem aftur fylgir stofnsáttmála Evrópubandalagsins, einkum 2. mgr. 4. gr.,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar,

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

- 1) Með vísan til bókunarinnar um félagsmálastefnuna hafa aðildarríkin, að hinu Sameinaða konungsríki Stóra-Bretlands og Norður-Írlands undanskildu, (hér á eftir nefnd „aðildarríkin“), sem vilja halda áfram á þeirri braut sem var mörkuð með félagsmálasáttmálanum frá 1989, gert með sér samning um félagsmálastefnuna.
- 2) Aðilar vinnumarkaðarins geta, í samræmi við 2. mgr. 4. gr. samningsins um félagsmálastefnuna, sameiginlega óskað eftir að samningar, sem eru gerðir á vettvangi bandalagsins, komi til framkvæmda með ákvörðun ráðsins að tillögu framkvæmdastjórnarinnar.
- 3) Í 16. mgr. stofnskrár bandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi launþega, sem fjallar um jafnræði karla og kvenna, er meðal annars kveðið á um að „jafnframt þurfi að gera ráðstafanir sem gera körlum og konum kleift að samræma þær skyldur sem þeim eru lagðar á herðar í starfi og í fjölskyldulífi“.
- 4) Þrátt fyrir víðtæka samstöðu hefur ráðið ekki getað afgreitt tillögu um að gefin verði út tilskipun um foreldraorlof vegna fjölskylduástandna ⁽¹⁾, eins og henni var breytt ⁽²⁾ 15. nóvember 1984.
- 5) Framkvæmdastjórnin hefur, í samræmi við 2. mgr. 3. gr. samningsins um félagsmálastefnuna, haft samráð við aðila vinnumarkaðarins um hugsanleg stefnumið bandalagsaðgerðar sem miðar að því að samræma atvinnuþátttöku og fjölskyldulíf.
- 6) Eftir þetta samráð aðhyllist framkvæmdastjórnin þá skoðun að æskilegt sé að grípa til bandalagsaðgerðar og hefur í framhaldi af því haft frekara samráð við aðila vinnumarkaðarins um inntak fyrirhugaðrar tillögu í samræmi við 3. mgr. 3. gr. umrædds samnings.
- 7) Hin almennu þverfaglegu heildarsamtök, (Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE), Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild (CEEP) og Evrópusamband verkalyðsfélaga (ETUC)), hafa með

sameiginlegu bréfi sínu til framkvæmdastjórnarinnar, dagsettu 5. júlí 1995, óskað eftir því að málsmeðferðin, sem kveðið er á um í 4. gr. umrædds samnings, verði hafin.

- 8) Áðurnefnd þverfagleg heildarsamtök gerðu hinn 14. desember 1995 með sér rammisamning um foreldraorlof. Þau hafa lagt fyrir framkvæmdastjórnina sameiginlega beiðni sína um að þessi rammisamningur komi til framkvæmda með ákvörðun sem ráðið tekur að fenginni tillögu framkvæmdastjórnarinnar í samræmi við 2. mgr. 4. gr. umrædds samnings.
- 9) Ráðið hefur, í ályktun sinni frá 6. desember 1994 um vissa þætti í félagsmálastefnu Evrópusambandsins: „Framlag til efnahagslegrar og félagslegrar samleitni í Evrópusambandinu“ ⁽³⁾, farið þess á leit við aðila vinnumarkaðarins að þeir nýti sér þau tækifæri sem þeir hafa til að gera samninga þar sem þeir standa að jafnaði nær félagslegum veruleika og átta sig betur á félagslegum vandamálum. Á fundi leiðtogaráðsins í Madrid fögnuðu fulltrúar þeirra ríkja, sem hafa undirritað samninginn um félagsmálastefnuna, gerð þessa rammisamnings.
- 10) Undirritunaraðilarnir hafa óskað eftir að gera rammisamning sem kveður á um lágmarkskröfur um foreldraorlof og leyfi frá vinnu af óviðráðanlegum ástæðum (*force majeure*), og sem lætur aðildarríkjunum og/eða aðilum vinnumarkaðarins eftir að kveða nánar á um skilyrði fyrir framkvæmd slíks foreldraorlofs, þannig að unnt verði að taka mið af aðstæðum, þar með talið fjölskyldustefnu, í hverju aðildarríki um sig, einkum að því er varðar skilyrði fyrir því að veita foreldraorlof og neyta réttar til foreldraorlofs.
- 11) Rétti gjörningurinn til framkvæmdar þessum rammisamningi er tilskipun í skilningi 189. gr. sáttmálan. Hún er bindandi fyrir aðildarríkin með tilliti til þeirra markmiða sem stefnt er að en lætur þeim eftir að ákveða útfærsluna.
- 12) Samkvæmt dreifræðisreglunni og hlutfallsreglunni, sem mælt er fyrir um í 3. gr. b í sáttmálanum, geta aðildarríkin ekki náð markmiðum þessarar tilskipunar með viðhlítandi hætti en meiri líkur eru á því að þau náist á vettvangi bandalagsins. Þessi tilskipun er takmörkuð við það lágmark sem þarf til að koma þessum markmiðum í framkvæmd og gengur ekki lengra en nauðsynlegt er í því sambandi.

⁽¹⁾ Stjútíð. EB nr. C 333, 9. 12. 1983, bls. 6.

⁽²⁾ Stjútíð. EB nr. C 316, 27. 11. 1984, bls. 7.

⁽³⁾ Stjútíð. EB nr. C 368, 23. 12. 1994, bls. 6.

- 13) Framkvæmdastjórnin hefur gert drög að tillögu að tilskipun þar sem tekið er tillit til stöðu undirritunaraðilanna, umboðs þeirra og lögmætis ákvæðanna í ramma-samningnum og samræmis við viðeigandi ákvæði varðandi lítil og meðalstór fyrirtæki.
- 14) Framkvæmdastjórnin hefur, í samræmi við orðsendingu sína frá 14. desember 1993 varðandi framkvæmd bókunarinnar um félagsmálastefnuna, gert Evrópuþinginu viðvart með því að senda því texta ramma-samningsins ásamt tillögu sinni að tilskipun og greinargerðinni.
- 15) Framkvæmdastjórnin hefur jafnframt gert efnahags- og félagsmálanefndinni viðvart með því að senda henni texta ramma-samningsins ásamt tillögu sinni að tilskipun og greinargerðinni.
- 16) Í 2. lið 4. ákvæðis ramma-samningsins er kveðið á um að framkvæmd ákvæða þessa samnings teljist ekki lögmæt ástæða til að draga úr almennri vernd sem launþegar njóta á því sviði sem þessi samningur tekur til. Þetta hefur ekki áhrif á rétt aðildarríkjanna og/eða aðila vinnu-markaðarins til að setja annars konar réttar- eða samningsákvæði, með tilliti til breyttra aðstæðna (þar með talið ákvæði um að framsal sé ekki heimilt), að því tilskildu að lágmarkskröfur þessa samnings séu virtar.
- 17) Í stofnskrá bandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi launþega er viðurkennt mikilvægi þess að barist sé gegn hvers kyns mismunun, einkum þeirri sem byggist á kynferði, litarhætti, kynþætti, skoðunum eða trúarbrögðum.
- 18) Í 2. mgr. greinar F í sáttmálanum um Evrópusambandið segir: „Sambandið skal virða grundvallarréttindi sem tryggð eru með Evrópusáttmála um verndun mannréttinda og mannfrelsis sem var undirritaður í Róm 4. nóvember 1950, svo og þau er leiðir af sameiginlegum stjórnarskrárhefðum aðildarríkjanna sem væru þau almennar meginreglur í lögum bandalagsins“.
- 19) Aðildarríkin geta falið aðilum vinnu-markaðarins, enda hafi þeir farið sameiginlega fram á það, að koma þessari tilskipun í framkvæmd, að því gefnu að þeir geri allar nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að þeir geti ætíð tryggt framkvæmd þeirra ákvæða sem eru sett með þessari tilskipun.
- 20) Framkvæmd ramma-samningsins stuðlar að því að markmiðum 1. gr. samningsins um félagsmálastefnuna verði náð.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

1. gr.

Framkvæmd ramma-samningsins

Markmiðið með þessari tilskipun er að koma í framkvæmd ramma-samningnum um foreldraorlof sem var gerður 14. desember 1995 milli almennu þverfaglegu heildarsamtakanna (UNICE, CEEP og ETUC) og sem fylgir með í viðaukanum.

2. gr.

Lokaákvæði

1. Aðildarríkin skulu samþykkja nauðsynleg lög og stjórnslufyrirmæli til að fara að tilskipun þessari eigi síðar en 3. júní 1998 eða sjá til þess að aðilar vinnu-markaðarins hafi í síðasta lagi þann dag tekið upp þessi ákvæði með samningi, enda ber aðildarríkjunum að gera nauðsynlegar ráðstafanir svo að þau geti ætíð tryggt framkvæmd ákvæða þessarar tilskipunar. Þau skulu tilkynna það framkvæmdastjórninni þegar í stað.

2. Aðildarríkin geta fengið að hámarki eitt ár til viðbótar ef þörf krefur vegna sérstakra örðugleika eða vegna framkvæmdar í formi kjarasamnings.

Þau verða að tilkynna framkvæmdastjórninni um slíkar ástæður án tafar.

3. Þegar aðildarríkin samþykkja ráðstafanirnar, sem um getur í 1. mgr., skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun þegar þær verða birtar opinberlega. Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvísun.

3. gr.

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Lúxemborg 3. júní 1996.

Fyrir hönd ráðsins,

T. TREU

forseti.

VIÐAUKI

RAMMASAMNINGUR UM FORELDRAORLOF

INNGANGSORÐ

Meðfylgjandi rammamningur er gerður milli UNICE (Samtaka evrópskra iðn- og atvinnurekenda), CEEP (Evrópusamtaka fyrirtækja með opinberri eignaraðild) og ETUC (Evrópusambands verkalýðsfélaga) og hefur að geyma lágmarksákvæði um foreldraorlof og leyfi frá vinnu af óviðráðanlegum ástæðum (*force majeure*) sem mikilvægan lið í að samræma atvinnu og fjölskyldulíf og stuðla að því að karlar og konur fái sömu tækifæri og njóti jafnræðis.

ETUC, UNICE og CEEP fara þess á leit við framkvæmdastjórnina að hún leggi þennan rammamning fyrir ráðið þannig að það geti með ákvörðun gert þessi lágmarksákvæði bindandi í aðildarríkjum Evrópubandalagsins, að Sameinuðu konungsríki Stóra-Bretlands og Norður-Írlands undanskildu.

I. ALMENNAR FORSENDUR

1. Með hliðsjón af samningnum um félagsmálastefnuna sem fylgir bókuninni um félagsmálastefnuna sem fylgir stofnsáttmála Evrópubandalagsins, einkum 4. mgr. 3. gr. og 2. mgr. 4. gr.,
og að teknu tilliti til eftirfarandi:
2. Í 2. mgr. 4. gr. samningsins um félagsmálastefnuna er kveðið á um að samningar, sem eru gerðir á vettvangi bandalagsins, skuli koma til framkvæmda með ákvörðun ráðsins að tillögu framkvæmdastjórnarinnar, enda fari undirritunaraðilarnir sameiginlega fram á það.
3. Framkvæmdastjórnin hefur tilkynnt um áform sín þess efnis að hún hyggist gera ráðstafanir á vettvangi bandalagsins með það í huga að samræma atvinnu og fjölskyldulíf.
4. Í 16. lið stofnskrár bandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi launþega, þar sem fjallað er um jafnræði karla og kvenna, er mælt fyrir um að gera beri ráðstafanir sem geri körlum og konum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu.
5. Í ályktun ráðsins frá 6. desember 1994 er viðurkennt að forsenda árangursríkrar stefnu í jafnréttismálum er samþætt heildarstefna þar sem gert er ráð fyrir því að vinnutími sé bæði betur skipulagður og sveigjanlegri, og að fólki sé gert auðveldara að fara aftur út á vinnu- markaðinn, jafnframt því sem vakin er athygli á mikilvægu hlutverki aðila vinnumarkaðarins á þessu sviði og viðvíkjandi því að gera bæði körlum og konum kleift að samræma ábyrgð á sínu starfi og skyldur gagnvart fjölskyldu.
6. Með ráðstöfunum, sem miða að því að samræma atvinnuþátttöku og fjölskyldulíf, ætti að hvetja til þess að nýrra leiða verði leitað til að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma sem hæfir betur breyttum þörfum þjóðfélagsins og tekur tillit til þarfa bæði fyrirtækja og launþega.
7. Við mótun fjölskyldustefnu ætti að hafa hliðsjón af lýðfræðilegum breytingum, þeirri staðreynd að eldri íbúum fjölgar, að það þarf að útrýma kynslóðabilinu og efla þátttöku kvenna í atvinnulífinu.
8. Hvetja þarf karla til að taka ábyrgð í fjölskyldulífi til jafns við konur, þannig ber til dæmis að hvetja þá til að taka foreldraorlof, til að mynda með því að gera þá meðvitaða um hlutverk sitt.
9. Þessi samningur er rammamningur þar sem settar eru lágmarkskröfur og -ákvæði um foreldraorlof, óháð fæðingarorlofi, og um leyfi frá vinnu af óviðráðanlegum ástæðum (*force majeure*) og er aðildarríkjunum og aðilum vinnumarkaðarins falið að setja aðgangsskilyrði og reglur um framkvæmdina þannig að unnt sé að taka mið af aðstæðum í hverju aðildarríki um sig.

10. Aðildarríkin skulu sjá til þess að sá réttur til aðstoðar, sem gert er ráð fyrir í sjúkratryggingum, haldist þann lágmarkstíma sem foreldraorlof er heimilað.
11. Aðildarríkjunum ber einnig, eftir því sem aðstæður innanlands leyfa og með hliðsjón af fjárhagsstöðunni, að íhuga að viðhalda rétti til viðeigandi bóta í félagslega kerfinu óbreyttum þann lágmarkstíma sem foreldraorlof er heimilað.
12. Í þessum samningi er tekið mið af því að nauðsynlegt er að bæta ákvæði félagsmálastefnunnar, efla samkeppnishæfni atvinnulífs bandalagsins og að forðast efnahagsleg eða lagaleg höft, eða höft á sviði stjórnsýslu, sem gætu hamlað vexti lítilla og meðalstórra fyrirtækja og komið í veg fyrir stofnun þeirra.
13. Aðilar vinnumarkaðarins eru best til þess fallnir að finna lausnir sem mæta bæði þörfum vinnuveitenda og launþega og skal því fela þeim sérstakt hlutverk við framkvæmd og beitingu þessa samnings.

HAFA UNDIRRITUNARÁÐILARNIR KOMIÐ SÉR SAMAN UM EFTIRFARANDI:

II. MEGINMÁL

1. ákvæði: **Markmið og gildissvið**

1. Í þessum samningi er kveðið á um lágmarkskröfur sem er ætlað að auðvelda vinnandi foreldrum að samræma skyldur sínar í atvinnulífi og sem foreldri.
2. Þessi samningur gildir um alla launþega, karla og konur, sem hafa ráðningarsamning eða ráðningarsamband sem fellur undir skilgreiningu laga eða kjarasamninga eða venjur í hverju aðildarríki um sig.

2. ákvæði: **Foreldraorlof**

1. Þessi samningur veitir, með fyrirvara um 2. tölul. 2. ákvæðis, launþegum, bæði körlum og konum, einstaklingsbundinn rétt til foreldraorlofs vegna fæðingar eða ættleiðingar barns til að gera þeim kleift að annast barnið í að minnsta kosti þrjú mánuði upp að nánar tilteknum aldri, sem getur verið allt að átta árum, sem aðildarríki og/eða aðilar vinnumarkaðarins ákveða.
2. Til að stuðla að jöfnum tækifærum og jafnræði karla og kvenna álíta aðilar samningsins að veita ætti rétt til foreldraorlofs, sem kveðið er á um í 1. tölul. 2. ákvæðis, að meginreglu til án framsalsheimildar.
3. Kveðið skal á um aðgangsskilyrði og framkvæmdaatriði varðandi foreldraorlof í lögum og/eða kjarasamningum í aðildarríkjunum, að því tilskildu að lágmarkskröfur þessa samnings séu virtar. Aðildarríkjunum og/eða aðilum vinnumarkaðarins er einkum heimilt að:
 - a) ákveða hvort foreldraorlof er veitt miðað við fullan vinnudag eða hluta úr degi, slitrótt eða með tímaúttektarkerfi;
 - b) skilyrða rétt til foreldraorlofs við starfsaldur og/eða þjónustualdur, sem má þó ekki takmarkast við meira en eitt ár;
 - c) laga aðgangsskilyrði og framkvæmdaatriði varðandi foreldraorlof að sérstökum aðstæðum við ættleiðingu;
 - d) taka upp tilkynningarfrest sem launþegi verður að virða gagnvart vinnuveitanda þegar hann nýtir sér rétt til foreldraorlofs og er upphaf og lok leyfis tilgreint í tilkynningunni;
 - e) skilgreina aðstæður sem heimila vinnuveitanda, eftir að hafa leitað álits í samræmi við landslög, kjarasamninga og venjur, að fresta því að veita foreldraorlof, enda sé um réttmætar ástæður tengdar rekstri fyrirtækisins að ræða (t.d. ef um árstíðabundin störf er að ræða, ef ekki tekst að finna staðgengil innan tilkynningarfrestsins, ef umtalsverður hluti mannafla sækir um foreldraorlof á sama tíma eða ákveðið starf gegnir lykilhlutverki). Ágreiningsmál, sem kunna að rísa vegna beitingar þessa ákvæðis, ber að fara með í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venjur;
 - f) leyfa sérstakar ráðstafanir, auk þeirra sem fram koma í e-lið, til að mæta þörfum lítilla fyrirtækja varðandi rekstrar- og skipulagsmál.

4. Til að tryggja að launþegar geti notið réttar síns til foreldraorlofs skulu aðildarríkin og/eða aðilar vinnumarkaðarins gera nauðsynlegar ráðstafanir til að vernda launþega gegn uppsögn-um á þeirri forsendu að þeir hafi sótt um eða tekið foreldraorlof í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venjur.
5. Við lok foreldraorlofsins skulu launþegar eiga rétt á að hverfa aftur að sama starfi eða, ef þess er ekki kostur, að samsvarandi eða svipuðu starfi í samræmi við ráðningarsamning eða ráðningarsamband.
6. Réttindi, sem launþegi hefur þegar áunnið sér eða er að ávinna sér á upphafsdegi foreldraorlofs, skulu haldast óbreytt til loka foreldraorlofsins. Við lok foreldraorlofs skulu þessi réttindi gilda, sem og breytingar sem kunna að hafa orðið á grundvelli landslaga, kjarasamninga eða venju.
7. Aðildarríkin og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu skilgreina stöðu ráðningarsamnings eða ráðningarsambands hvað foreldraorlofstímabilið varðar.
8. Aðildarríkjunum ber að taka til athugunar og ákvörðunar á grundvelli landslaga öll mál-efni sem varða félagslegt öryggi í tengslum við þennan samning, að teknu tilliti til þess hve mikilvægt er að réttur til félagslegrar aðstoðar falli ekki niður þegar um mismunandi almannatryggingakerfi er að ræða, einkum á sviði heilsugæslu.

3. ákvæði: **Leyfi frá vinnu af óviðráðanlegum ástæðum** (*force majeure*)

1. Aðildarríkin og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir sem tryggja launþegum leyfi frá vinnu, í samræmi við landslög, kjarasamninga og/eða venju, þegar um óviðráðanlegar (*force majeure*) og brynar fjölskylduástæðar er að ræða í veikinda- og slysatilvikum sem krefjast tafarlausrar nærveru launþega.
2. Aðildarríkin og/eða aðilar vinnumarkaðarins geta kveðið á um tiltekin aðgangsskilyrði og framkvæmdaatriði varðandi beitingu 1. tölul. 3. ákvæðis og takmarkað þennan rétt við tiltekinn tíma á ári og/eða í hverju tilviki um sig.

4. ákvæði: **Lokaákvæði**

1. Aðildarríkjunum er heimilt að beita ákvæðum eða setja ákvæði sem ganga lengra en þau sem sett eru með þessum samningi.
2. Framkvæmd ákvæða þessa samnings telst ekki lögmæt ástæða til að draga úr almenntri vernd sem launþegar njóta á því sviði sem þessi samningur tekur til. Þetta hefur ekki áhrif á rétt aðildarríkjanna og/eða aðila vinnumarkaðarins til að móta annars konar laga-, stjórnsýslu- eða samningsákvæði, með tilliti til breyttra aðstæðna (þar með talið ákvæði um að framsal sé ekki heimilt), að því tilskildu að lágmarkskröfur þessa samnings séu virtar.
3. Þessi samningur hefur ekki áhrif á rétt aðila vinnumarkaðarins til að gera, á viðeigandi vettvangi, einnig evrópskum, samninga sem aðlaga ákvæði þessa samnings og/eða eru til viðbótar við þau, með það í huga að taka mið af sérstökum aðstæðum.
4. Aðildarríkin skulu samþykkja lög og stjórnsýslufyrirmæli, sem nauðsynleg eru til að fara að ákvörðun ráðsins, innan tveggja ára frá því að hún er samþykkt eða skulu sjá til þess að aðilar vinnumarkaðarins ⁽¹⁾ geri nauðsynlegar ráðstafanir í formi samnings eigi síðar en við lok þessa tímabils. Aðildarríkjunum er heimilt, ef nauðsyn krefur vegna sérstakra örðugleika eða framkvæmdar kjarasamnings, að fá allt að eins árs viðbótarfrest til að fara að ákvæðum þessarar ákvörðunar.
5. Með ráðstafanir til að koma í veg fyrir deilumál og ágreining, sem rís af beitingu þessa samnings, skal farið að hætti landslaga, kjarasamninga og venja.
6. Með fyrirvara um hlutverk framkvæmdastjórnarinnar, innlendra dómstóla og EB-dómstólsins ber framkvæmdastjórninni, á fyrsta dómstigi, að vísa öllum málum er varða túlkun þessa samnings á evrópskum vettvangi til undirritunaraðilanna sem skulu láta álit sitt í ljós.
7. Undirritunaraðilarnir skulu endurskoða beitingu þessa samnings fimm árum eftir dagsetningu ákvörðunar ráðsins fari einn aðila samningsins fram á það.

⁽¹⁾ Í skilningi 4. mgr. 2. gr. samningsins um félagsmálástefnuna.

Gjört í Brussel 14. desember 1995.

Fritz VERZETNITSCH,
forseti ETUC

Antonio Castellano AUYANET,
forseti CEEP

François PERIGOT,
forseti UNICE

Emilio GABAGLIO,
framkvæmdastjóri

Roger GOURVÈS,
framkvæmdastjóri

Zygmunt TYSZKIEWICZ,
framkvæmdastjóri

ETUC
Bld Emile Jacqmain 155
B-1210 Brussel

CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 Brussel

UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Brussel
