



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 19.6.2003
KOM(2003) 358 lopullinen

KOMISSION KERTOMUS

**UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta
puitesopimuksesta 3 päivänä kesäkuuta 1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY
täytäntöönpanosta**

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO	3
2.	SOVELTAMISALA – JULKINEN JA YKSITYINEN SEKTORI	3
3.	LAPSEN IKÄ (MYÖS ADOPTOITUJEN LASTEN OSALTA)	6
4.	VANHEMPAINLOMAN KESTO JA PITÄMINEN (KOKOAIKAISENA VAI OSA-AIKAISENA, YHTÄMITTAISENA VAI JAKSOTTAISENA).....	9
5.	YKSILÖLLISYYS JA SIIRRETTÄVYYS VANHEMPIEN KESKEN.....	17
6.	MYÖNTÄMISPERUSTEET/MUODOLLISUUDET	21
7.	RAJOITUKSET JA PIENET YRITYKSET.....	25
8.	IRTISANOMISSUOJA JA PALUUOIKEUS	27
9.	TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET JA ASEMA VANHEMPAINLOMAN AIKANA ...	31
10.	POISSAOLO PAKOTTAVASTA SYYSTÄ	34
	LIITE I.....	41
	LIITE II.....	52
	LIITE III.....	55

1. JOHDANTO

Neuvosto antoi 3.6.1996 vanhempainlomaa koskevan direktiivin 96/34/EY (**neuvoston direktiivi 96/34/EY, annettu 3 päivänä kesäkuuta 1996, UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta, Euroopan yhteisöjen virallinen lehti L 145, 19.6.1996, s. 4-9.** Muutettu direktiivillä 97/75/EY, EYVL L 10, 16.1.1998, s. 24), jolla pannaan täytäntöön ensimmäinen sosiaalipoliittisen sopimuksen mukainen työmarkkinaosapuolten välinen sopimus.

Tämä raportti perustuu tietoihin, jotka on lähetetty komissiolle direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaisesti, jonka mukaan jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle kansallisista täytäntöönpanomääräyksistään, joko lainsäädännöstä tai työehtosopimuksista. Komissio on myös lähettänyt jäsenvaltioille vanhempainlomaa koskevan lyhyen kyselylomakkeen, jonka vastaukset täydentävät aikaisemmin lähetettyjä tietoja. Komissio on myös kuullut työmarkkinaosapuolia ja riippumattomien lainopillisten asiantuntijoiden verkostoa tasa-arvoasiassa. On syytä panna merkille, että komissiolle lähetettyjen tietojen sisältö ja yksityiskohdat vaihtelevat huomattavasti. Tämän kertomuksen sisältö on marraskuun 2002 tilanteen mukainen.

2. SOVELTAMISALA – JULKINEN JA YKSITYINEN SEKTORI

Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen määräykset, jotka on liitetty direktiiviin ja pantu sen avulla täytäntöön, koskevat kaikkia sekä yksityisen että julkisen sektorin työntekijöitä, niin miehiä kuin naisia, joilla on laissa, työehtosopimuksissa tai voimassa olevissa käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde jäsenvaltiossa (1 lausekkeen 2 kohta). On selvää, että se kattaa julkisen sektorin työntekijät.

Maa	Kattaako kaikki työntekijät vai ei	Huomautuksia
Itävalta	Kyllä, joitakin poikkeuksia	Poikkeukset: Lyhytaikaisissa määräaikaissuhteissa olevat työntekijät: - eivät ole oikeutettuja vanhempainlomaan lainkaan, jos heidän sopimuksensa päättyy ennen syntymää (koskee kaupan yksityisen sektorin työntekijöitä; tietyn tyyppisiä vuoden mittaisia perättäisiä sopimuksia tekeviä opettajia “Vertragslehrerinnen”) - periaatteessa vanhempainlomaa ei voi ulottaa sopimuskauden päättymisen yli (ongelmallisempaa julkisella sektorilla: sopimussuhteiset työntekijät yliopiston opettajia lukuun ottamatta)

		Yksityinen sektori: työntekijän käsite sisältää kotona työtä tekevät (molemmat sukupuolet) ja naispuoliset harjoittelijat. Yksityisten talouksien työntekijät mainitaan nimenomaisesti (molemmat sukupuolet). Tästä seuraa implisiittisesti, että työntekijän käsitteeseen sisältyvät miespuoliset harjoittelijat ja työntekijät, joiden ansiot ovat alle 4 076 Itävallan shillinkiä kuukaudessa. Erityismääräyksiä maatalouden työnantajille: esitetty yleisperiaatteissa ja identtiset yksityisen sektorin lainsäädännön kanssa. Julkinen sektori: liittovaltion tasolla yksityiseen sektoriin sovellettavat määräykset koskevat periaatteessa myös julkista sektoria, toisin sanoen virkasuhteisia tai sopimussuhteisia työntekijöitä. Joidenkin periaatteiden soveltamista tiettyihin julkisen sektorin ryhmiin on kuitenkin rajoitettu (esim. määräaikaaisessa työsuhteessa olevat opettajat). Osavaltiotasolla (Länder) asiaa koskeva lainsäädäntö on Länder-tason toimivallan alainen. Liittovaltion säätämät lait eivät koske aluehallinnon (Ländesregierungen) eivätkä kuntien (Gemeinden) viranomaisia eivätkä maa- ja metsätalouden työntekijöitä. Alueparlamenttien (Ländtage) säätämät lait noudattavat säännöllisesti liittovaltion lainsäädännön lakien mallia/malleja.
Belgia	Kyllä, joitakin poikkeuksia	Eivät koske tuomareita
Tanska	Kyllä	
Suomi	Kyllä	
Ranska	Kyllä	
Saksa	Kyllä	
Kreikka	Kyllä, joitakin poikkeuksia	Eivät koske merityötä tekeviä eivätkä tuomareita
Irlanti	Kyllä	

Italia	Kyllä, joitakin poikkeuksia	Jotkin kansalliset vanhempainlomamääräykset eivät vielä koske kotona työtä tekeviä eivätkä kotityötä tekeviä. Säännöt (pakollisesta) äitiyslomasta (5 kuukautta, 2 ennen synnytystä ja 3 sen jälkeen) täyttävät kuitenkin direktiivin vähimmäisvaatimukset
Luxemburg	Kyllä	
Alankomaat	Kyllä	
Portugali	Kyllä	
Espanja	Kyllä	Mukaan luettuina espanjalaiset työntekijät, jotka espanjalaiset yritykset palkkaavat Espanjassa ulkomailla tehtävää työtä varten ja sotavoimien siviilihenkilökunta. Sotilashenkilöstöä koskevat erilliset määräykset.
Ruotsi	Kyllä	
Yhdistynyt kuningaskunta	Kyllä	

Komissio katsoo, että Kreikan merityöntekijöitä koskeva rajoitus on direktiivin vastainen ja on pannut vireille rikkomismenettelyn. Kreikka suunnittelee parhaillaan vanhempainloman ulottamista merityöntekijöihin ja tuomareihin.

3. LAPSEN IKÄ (MYÖS ADOPTOITUIJEN LASTEN OSALTA)

Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa määrätään, että työntekijöillä on oltava oikeus vanhempainlomaan lapsen syntymän tai lapseksi ottamisen vuoksi, jotta he voivat huolehtia lapsesta, ja että loma on voitava ottaa jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten määrittelemään ikään saakka (enintään kahdeksan vuotta). Kaikki jäsenvaltiot myöntävät vanhempainlomaa sekä luonnollisista että adoptoiduista lapsista.

Maa	Lapsen enimmäisikä, kun oikeus lomaan alkaa syntymästä ja lapseksi ottamisesta yleensä	Kun oikeus lomaan perustuu adoptioon
Itävalta	• 2 vuotta, jos pidetään yhtämittaisena • 4 vuotta, jos pidetään osa-aikaisena - Yksityinen sektori Eri mahdollisuuksia, jos toinen tai kumpikin vanhemmista ottaa vanhempainlomaa osa-aikaisesti. • 23 kuukautta, jos vanhemmat pitävät yhden kuukauden samanaikaisesti; 7 vuotta, kun vanhemmat siirtävät 3 kuukauden loman myöhemmäksi • yli 7 vuotta, kun 3 kuukauden jaksoa lyhennetään, jos lapsi aloittaa koulun ennen 7. syntymäpäiväänsä tai kun lapsi aloittaa koulun 7. syntymäpäivänsä jälkeen • 30 kuukautta, kun lapsi on adoptoitu 18 kuukauden ja 2 ikävuoden välillä; 7 vuotta kun lapsi adoptoidaan yli 2-vuotiaana = enintään 6 kuukautta vanhempainlomaa - Julkinen sektori: lisäloma liittovaltion virka- ja työsopimussuhteisille työntekijöille, kunnes lapsi menee kouluun	
Belgia	• 4 vuotta yksityisellä sektorilla (8 vuotta, jos lapsi on vaikeavammainen) • 10 vuotta julkisella sektorilla (palkattoman järjestelmän mukaan. Vanhempainlomajärjestelmässä, johon yhdistyy uratauko ja työttömyysjärjestelmän etuja, ehdot ovat samat kuin yksityisellä sektorilla.)	Enintään 8 vuotta 4 vuoden ajan adoptiosta lukien
Tanska	8 vuotta	
Suomi	3 vuotta	

Ranska	3 vuotta	Alle kolmevuotiaina adoptoitujen lasten osalta oikeus 3 vuoden kauteen alkaa siitä päivästä, jona lapsi liittyy perheeseen. Kolmannen ikävuoden jälkeen adoptoidun mutta ei vielä kouluikäisen lapsen osalta oikeus enintään vuoden mittaiseen kauteen alkaa siitä päivästä, jona lapsi liittyy perheeseen.
Saksa	3 vuotta (vaikka 12 kuukautta 36 kuukauden oikeudesta voidaan työnantajan suostumuksella siirtää myöhemmäksi kunnes lapsi on 8-vuotias)	Enintään 8-vuotiaiden osalta kolmen vuoden ajan
Kreikka	• 3,5 vuotta • 6 vuotta valtion virkamiehille • 12 vuotta vuosittaisen vanhempainloman osalta, joka myönnetään yksinhuoltajille (leskille tai naimattomille vanhemmille), jotka ovat yksityisen lainsäädännön mukaisessa työsuhteessa	
Irlanti	5 vuotta	Yleensä 5 vuotta, mutta poikkeuksellisesti 2 vuotta adoptiomääräyksestä, jos lapsi on adoptointihetkellä 3-8-vuotias
Italia	8 vuotta	Yleensä 8 vuotta, mutta poikkeuksellisesti voidaan myöntää lomaa 3 vuoden aikana adoptiosta 6-12-vuotiaina adoptoitujen lasten osalta
Luxemburg	5 vuotta	
Alankomaat	8 vuotta	
Portugali	6 vuotta	
Espanja	3 vuotta kokoaikaloman osalta 6 vuotta osa-aikaisen loman osalta	
Ruotsi	18 kuukautta kokoaikaloman osalta tai aina, kun on oikeus lakisääteisiin vanhempainetuuksiin.	18 kuukautta kokoaikaloman osalta siitä lähtien, kun työntekijä saa lapsen huollettavakseen
	8 vuotta (tai ensimmäisen kouluvuoden loppuun, jos se on myöhempi) osa-aikaloman osalta	8 vuotta (tai ensimmäisen kouluvuoden loppuun, jos se on myöhempi) osa-aikaloman osalta

Yhdistynyt kuningaskunta	5 vuotta	Enintään 18-vuotiaille tai 5 vuoden kuluessa perheeseen liittymisestä, jos se on aikaisempi
---------------------------------	----------	---

Komission vireille panemien rikkomismenettelyjen vuoksi:

- Irlanti on poistanut lainsäädännöstään määräyksen, että vanhempainlomaa saa ainoastaan 3. kesäkuuta 1996 jälkeen syntyneiden lasten osalta ja;
- Yhdistynyt kuningaskunta on poistanut lainsäädännöstään määräyksen, ettei vanhempainlomaa myönnetä ennen 15. joulukuuta 1999 syntyneiden lasten osalta.
- Luxemburgissa myönnetään samoin vanhempainlomaa ainoastaan 31. joulukuuta 1998 jälkeen syntyneiden lasten vanhemmille tai siinä tapauksessa, että lapsi on adoptoitu, jos adoptiomenettely on pantu alulle asianomaisessa oikeusistuimessa tämän päivämäärän jälkeen. Komissio on pannut vireille rikkomismenettelyn Luxemburgia vastaan.
- Saksassa vanhempainlomaa myönnetään vain, jos lapset ovat syntyneet 31. joulukuuta 1991 jälkeen, mutta tällä määräyksellä ei enää ole käytännön vaikutusta.

4. VANHEMPAINLOMAN KESTO JA PITÄMINEN (KOKOAIKAISENA VAI OSA-AIKAISENA, YHTÄMITTAISENA VAI JAKSOTTAISENA)

Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa määrätään, että vanhempainloman on kestettävä vähintään kolme kuukautta. Sopimuksen 2 lausekkeen 3 kohdan a alakohdassa määrätään, että jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat päättää, myönnetäänkö vanhempainloma kokoaikaisena vai osa-aikaisena, jaksottaisena vai aikahyvityksenä.

Maa	Loman enimmäispituus	Loman muoto	Huomautuksia
Itävalta	<u>Yksityinen sektori:</u> 22 kuukautta	Kokoaikainen lapsen toiseen syntymäpäivään saakka (vähimmäispituus: 3 kuukautta; enimmäispituus: 22 kuukautta)	Ennen 31.12.1999 syntyneet lapset: Vanhemmat voivat vuorotella kerran; ei samanaikaista lomaa; kaikki nämä vaatimukset täyttävät yhdistelmät mahdollisia
		Kokoaikainen	1.1.2000 jälkeen syntyneet lapset: - vanhemmat voivat vuorotella kaksi kertaa; ensimmäisellä kerralla on mahdollista pitää 1 kuukausi samanaikaista lomaa siihen saakka, kunnes lapsi on enintään 23 kuukautta - kokoaikainen vanhempainloma + 3 kuukautta "myöhennetty" lomaa enintään lapsen 7. syntymäpäivään (tai koulun alkamiseen) saakka (toinen vanhemmista: kunnes lapsi on 21 kuukautta; molemmat vanhemmat siirtävät lomaa myöhemmäksi: ensimmäinen osa enintään siihen saakka kun lapsi on 18 kuukautta + 3 kuukautta + 3 kuukautta lisävanhempainloma siinä tapauksessa että toinen vanhempi estyy; vanhempainloma sui generis pakottavista syistä; enimmäiskesto 23 kuukautta ja 3 viikkoa, alkaen äitiysloman aikaisesta varhaisimmasta mahdollisuudesta; symmetrinen rakenne, jos toinen vanhemmista ei ole enää samassa taloudessa kuin

			lapsi; sukupuolikohtainen ero: yhteisessä taloudessa lapsen kanssa elämistä vaaditaan ainoastaan isältä.
	46 viikkoa	Osa-aikainen (yhtämittainen)	Ennen 31.12.1999 syntyneet lapset: toinen vanhemmista lapsen 4. syntymäpäivään saakka; molemmat vanhemmat samanaikaisesti lapsen 2. syntymäpäivään saakka (enintään)
		Osa-aikainen	1.1.2000 jälkeen syntyneiden lasten osalta toinen vanhemmista tai molemmat vuorotellen lapsen 4. syntymäpäivään saakka; molemmat vanhemmat samanaikaisesti lapsen 2. syntymäpäivään saakka
		Kokoaikainen, sitten osa-aikainen	Ennen 31.12.1999 syntyneet lapset. Lapsen 1. syntymäpäivään saakka (toinen vanhemmista tai molemmat vanhemmat vuorotellen), sitten osa-aikaisesti (toinen vanhemmista tai molemmat vanhemmat vuorotellen lapsen 3. syntymäpäivään saakka; tai molemmat vanhemmat samanaikaisesti lapsen 2. syntymäpäivään saakka – osa-aikaisen osuuden vaadittu vähimmäispituus: 3 kuukautta
		Kokoaikainen yhdistettynä osa-aikaiseen	1.1.2000 jälkeen syntyneet lapset. Jos osa-aikainen loma käytetään ennen lapsen 1. syntymäpäivää, osa-aikaista jaksoa jatketaan vastaavasti kokoaikaisen loman kiintiöön (ei suoja työstä erottamiselta 2. syntymäpäivän jälkeen)

		<u>Adoptio:</u> Jos lapsi adoptoidaan 18 kuukauden ja 2 ikävuoden välillä: 6 kuukautta. Jos lapsi adoptoidaan 2. ikävuoden jälkeen, 6 kuukautta, mutta se voidaan käyttää siihen saakka, kun lapsi täyttää 7 vuotta. Koskee myös kasvatusvanhempia.	Poikkeus Ländervirkakunnalle – erityisloma siihen saakka, kunnes lapsi aloittaa päiväkodissa (4-vuotiaana) Yksityisen sektorin periaatteet pätevät.
			Yksityinen sektori: jos työnantajan ja työntekijän välillä ei päästä sopimukseen osa-aikatyöstä, siviilioikeus voi päättää siitä: työnantajan on osoitettava, että osa-aikaisen vanhempainloman eväämiseen on järkevät perusteet
	<u>Julkinen sektori:</u> 2 vuotta 4 vuotta	Kokoaikainen Osa-aikainen	Määräykset “myöhennetystä” vanhempainlomasta koskevat tiettyjä liittovaltion työntekijäryhmiä (yliopiston ja muita opettajia, tuomareita) muutetussa muodossa. Lisälomaa lapsen kouluunmenoon saakka liittovaltion virkamieskunnalle ja liittovaltion työsopimussuhteisille työntekijöille.
			Julkinen sektori: Liittovaltio voi työnantajana kieltäytyä myöntämästä osa-aikatyötä ainoastaan siitä syystä, että työntekijää ei osa-aikatyön vuoksi voisi ottaa entiseen työpaikkaansa eikä sitä vastaavaan työpaikkaan. Hallinto-oikeus (Verwaltungsgerichtshof) tai perustuslakituomioistuim (Verfassungsgerichtshof) voi kumota työnantajan päätöksen.

Belgia	3 kuukautta	Kokoaikainen. Yksityisellä sektorilla voi vaihtoehtoisesti jakaa loman työnantajan suostumuksella tai käyttää sen työajan lyhentämiseen (esim. kuusi kuukautta puolet työajasta). Liittovaltion julkisella sektorilla loman voi jakaa, mutta se on pidettävä täysinä työpäivinä. Vastaavat, mutta tiukemmat määräykset muissa julkisen sektorin palveluissa. Vanhempainloman tai uratauon voi käyttää osaaikaisena (1.5.1999 lähtien).	
Tanska	• 52 viikkoa (vanhempien kesken) • 4 viikkoa ennen synnytyksen laskettua alkamista 14 viikkoon saakka lapsen syntymän jälkeen	Kokoaikainen, yhtämittainen	Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lisälomakaudesta (valtio maksaa) mutta kokonaisloma ei saa ylittää 52 viikkoa. Täysi korvaus, joka useimmilla työntekijöillä on huomattavasti täyttä palkkaa alhaisempi. Työnantaja voi työehtosopimuksen perusteella tai muuten suostua maksamaan täyden palkan koko vanhempainloman ajalta tai osalta vanhempainlomaa. On mahdollista pidentää vanhempainlomaa hyväksymällä vähennetty korvaus, ja lomaa voi myös siirtää myöhemmäksi.
Suomi	158 perättäistä kalenteripäivää äitiysloman loppumisen jälkeen (tunnetaan vanhempainlomana). Lisäksi vähintään 2 kuukauden hoitovapaa alle 3-vuotiaiden lasten osalta. (Vaihtoehtoisesti osittainen hoitovapaa eli lyhennetty työaika, mutta ei alle 30 tuntia viikossa)		

[illegible]

Italia	Vanhemmat (tai yksinhuoltaja) ovat oikeutettuja kaikkiaan 10 kuukauden lomaan, äidille ja isälle kummallekin enintään 6 kuukautta	Yhtämittäinen tai jaksottainen	Jos isä ottaa lomaa enemmän kuin 3 kuukautta, hänen enimmäislomansa on 7 kuukautta ja enimmäiskokonaisaika lasta kohti nousee 10:stä 11:een kuukauteen
Luxemburg	6 kuukautta 12 kuukautta	Kokoaikainen, yhtämittäinen Osa-aikainen työnantajan suostumuksella	
Alankomaat	6 kuukautta 13 viikkoa	Osa-aikainen (50 % työsopimuksen työajasta). Loman voi ottaa joustavassa muodossa enintään kolmena lomajaksona, joista jokainen on vähintään 1 kuukauden mittainen. Kokoaikaisena pyynnöstä. Työnantaja voi kieltäytyä, jos siihen on painava syy.	
Portugali	3 kuukautta 6 kuukautta	Kokoaikainen Osa-aikainen	
	Vaihtoehtoisia järjestelmiä 6 kuukauden erikoislisäloma, joka on uudistettavissa 2 vuoteen saakka (3 vuoteen, jos kolmas lapsi ja 4 vuoteen jos lapsi on vammainen)	Kokoaikainen	
	<u>1) Hoitosvihiin perustuvat järjestelyt, enintään 2 (tai 3) vuotta</u> – jommallakummalla vanhemmalla on oikeus tehdä osa-aikatyötä, jos hoitaa alle 12-vuotiasta lasta (äitiyslaki, 19 artikla nro 1). Tämä oikeus voi jatkua 2 tai 3 vuoteen, jos kyseessä on kolmas tai useampi lapsi.	Osa-aikainen	

	<u>2) Muita hoitosyistä aiheutuvia järjestelyjä riippuen työnantajan ja työntekijän välisestä sopimuksesta</u> työssä käyvä isä tai äiti voi aina sopia työnantajan kanssa muista osa-aikajärjestelyistä hoitosyiden perusteella, jos kyseessä on oma tai adoptoitu alle 12-vuotias lapsi.	Osa-aikainen	
Espanja	16 viikkoa (jatketavissa kahdella viikolla jokaista toisen lapsen jälkeen syntynyttä lasta kohti)	Kokoaikainen	1. Työsopimuksen keskeytyminen (synnytyksen jälkeinen loma):
	10 viikkoa	Osa-aikainen	(6 viikkoa synnytyksen jälkeen on pakollista ja pidettävä kokoaikaisena, loput 16 viikkoon saakka, t.s. 10 viikkoa voi pitää osa-aikaisena).
			Oikeus korvaukseen sosiaaliturvan perusteella niin kauan kuin on olemassa 180 vakuutusvuorokauden minimijakso 5 vuoden ajalta, joka edeltää synnytystä tai adoptiotapauksessa hallinnollista tai oikeudellista adoptiopäätöstä.
			2. Ei oikeutta hoitovapaakorvaukseen ¹ tänä aikana.
	3 vuotta synnytyksestä	Kokoaikainen	3. Työajan lyhentäminen alle 6-vuotiaan alaikäisen ² hoidon vuoksi. Työajan lyhentäminen vähintään kolmanneksella ja enintään puolella siten, että korvausta (palkkaa) vähennetään vastaavasti: Koskee kaikkia työntekijöitä.

¹ Art. 46.3 del del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

² Art. 37.5 del del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

Ruotsi	18 kuukautta synnytyksestä tai ajankohdasta, jona vanhempi saa huollettavakseen adoptoidun lapsen tai aina kun syntyy oikeus lakisääteisiin vanhempainetuihin.	Kokoaikainen: Tavanomaisen työajan lyhentäminen, jos vanhempi saa vanhempainrahaa. Tavanomaisen työajan lyhentäminen neljänneksellä, useimmiten kunnes lapsi täyttää 8 vuotta tai ensimmäisen kouluvuoden päättymiseen saakka, jos se tapahtuu myöhemmin. Loma työntekijän lapsen tilapäistä hoitoa varten.	
Yhdisty- nyt kuningas- kunta	13 viikkoa: Osa-aikainen: pro rata -oikeus (13 kertaa työntekijän tavanomainen työviikko) 18 viikkoa, jos lapsi on oikeutettu vammaistukeen.	Kokoaikainen. Yleensä saa pitää vain yhden tai useamman täyden viikon jaksaina.	Työntekijä ei saa ottaa enempää lomaa kuin 4 viikkoa yhden lapsen osalta 12 kuukauden ajanjakson aikana.

Jos raskaus alkaa tai adoptio tapahtuu vanhempainloman aikana, Luxemburgissa loma päättyy ja sen tilalle tulee äitiys- tai adoptioloma. Komissio pitää tätä yhteensopimattomana direktiivin kanssa ja on pannut alulle rikkomismenettelyn.

5. YKSILÖLLISYYS JA SIIRRETTÄVYYS VANHEMPIEN KESKEN

Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa määrätään, että mies- ja naispuolisille työntekijöille on myönnettävä yksilöllinen oikeus vanhempainlomaan. Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 2 kohdassa määrätään, että naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun edistämiseksi ja isien kannustamiseksi kantamaan yhtäläinen osa perhevelvollisuuksista oikeus vanhempainlomaan pitäisi periaatteessa myöntää siten, ettei se ole siirrettävissä.

Maa	Yksilöllinen oikeus?	Huomautuksia
Itävalta	Kyllä	Molemmat vanhemmat eivät saa ottaa lomaa yhtäaikaaisesti. Nykyisen lainsäädännön mukaan etuoikeus on äidillä (tarkemmin jäljempänä).
Belgia	Kyllä	
Tanska	Kyllä	
Suomi	Kyllä	Isällä on oikeus 2 viikon isyyslomaan. 14 viikkoa syntymän jälkeen vanhemmilla on oikeus 32 viikon vanhempainlomaan, jonka he voivat jakaa keskenään mielensä mukaan.
Ranska	Kyllä	Vanhemmat eivät saa pitää osittaista hoitolomaa samanaikaisesti.
Saksa	Kyllä	
Kreikka	Kyllä, mutta siirrettävissä kokoaikaisena	Työehtosopimuksessa ei ole tiukkoja määräyksiä siirtokiellosta. Siinä vaaditaan vain, että oikeus vanhempainlomaan "pitäisi periaatteessa myöntää siten, ettei se ole siirrettävissä".
Irlanti	Kyllä	
Italia	Kyllä	

Luxemburg	Kyllä	Kummallakin vanhemmalla on mahdollisuus enintään 6 kuukauden lomaan, mutta vanhempien pitämä vanhempainloma ei saa yhteensä ylittää 10 kuukautta (tai 11 kuukautta: katso kohta 3). Sitä paitsi loma on palkallista (yleensä; laissa määrätään joistakin poikkeuksista) enintään vain 6 kuukautta lasta kohti. Lisäksi tavallisesti vain äiti (jonka ansiot ovat tavallisesti pienemmät kuin isän) pitää 6 kuukauden loman. Erityislomia (mm. sairaan lapsen hoitoa varten) ei voi pitää samanaikaisesti.
Alankomaat	Kyllä	Vanhemmat eivät voi pitää lomaa samanaikaisesti. Jos molemmat anovat lomaa samaan aikaan, etusija annetaan äidille.
Portugali	Kyllä	
Espanja	Kyllä (äidille)	16 viikon äitiysloman aikana, mutta vain 6 viikkoa heti syntymän jälkeen eivät ole siirrettävissä.
	Ei: voidaan siirtää äidiltä isälle	Loput 10 viikkoa voidaan pitää samanaikaisesti, jos kummankin jakson yhteenlaskettu osuus ei ylitä 10 viikkoa (äiti voi pitää 4 viikkoa ja isä 6). Tässä tapauksessa ensimmäiset 4 viikkoa voidaan pitää samanaikaisesti; isä pitää 2 viikkoa heti synnytyksen jälkeen huolehtiakseen äidistä ja lapsesta ja äiti pitää 14 viikkoa (6 pakollista synnytyksen jälkeen sekä 8 kymmenestä jäljellä olevasta) ³
	Kyllä (kaikille työntekijöille – isälle ja äidille)	Jos työaika lyhennetään vähintään kolmanneksella ja enintään puolella alle 6-vuotiaan alaikäisen kohdalla.
	Kyllä	Jos isä ja äiti ovat työssä samassa yrityksessä ja käyttävät tätä oikeutta saman lapsen perusteella, yritys voi rajoittaa tätä. ⁴
	Kyllä	Alle 3-vuotiaan alaikäisen osalta loma ei ole siirrettävissä eikä siihen voi soveltaa rajoituksia.

³ Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

⁴ Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

Ruotsi	Kyllä	Palkallisen loman osalta voi toinen vanhemmista siirtää toiselle oikeuden palkkaan, poikkeuksena 60 päivää (1.1.2001 lähtien) (lasta kohti), joka on varattu kummallekin vanhemmista.
Yhdistynyt kuningaskunta	Kyllä	

Kaikissa jäsenvaltioissa oikeus vanhempainlomaan on yksilöllinen ja **periaatteessa** se ei ole siirrettävissä, kuten direktiivissä edellytetään.

Lisäksi Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännössä on määräyksiä vanhempainloman siirtämisestä olosuhteissa, jotka mahdollisesti tulevaisuudessa määritellään laissa mutta joita ei vielä ole määritelty.

Saksassa kummallakin vanhemmista on kolmen vuoden lomaoikeus lapsen kolmanteen syntymäpäivään saakka. Vanhemmat, jotka päättävät pitää kokoaikaisen vanhempainloman siten, että toinen vanhemmista pitää koko jakson ja toinen tekee työtä koko ajan, voivat tehdä niin. Jos vanhemmat kuitenkin päättävät pitää osa-aikaista lomaa, molempien on pidettävä jonkin verran lomaa, jotta koko oikeus tulee käytetyksi. Kokoaikainen vanhempainloma on siten itse asiassa siirrettävissä. Vanhemmat eivät menetä loma-aikaa, jos äiti käyttää koko loman itse.

Täsmennyksiä Itävallan osalta:

Ennen 31.12.1999 syntyneiden lasten isillä oli toissijainen oikeus vanhempainlomaan (“johdettu oikeus”), ja heihin sovellettiin sukupuolikohtaisia määräyksiä:

Kun sosiaaliturvajärjestelmän⁵ mukaan sekä äitien että isien piti

- asua samassa taloudessa lapsen kanssa ja
- pitää yksinomaisesti huolta lapsesta,

niin työvoimalainsäädännön määräyksissä taas vaadittiin yksiselitteisesti samaa vanhempainlomaan halukkaalta isältä, mutta ei äidiltä.

Isällä on oikeus vanhempainlomaan vain kahdessa tapauksessa:

- jos äidillä olisi oikeus vanhempainlomaan “äitiyden perusteella Itävallan lainsäädännön mukaan”,⁶
- tai jos äidillä ei ole oikeutta vanhempainlomaan, mutta hän ei (itsenäisenä) ammatinharjoittajana voi hoitaa lasta.⁷

1.1.2000 ja 31.12.2001 välisenä aikana syntyneiden lasten vanhempia koskevat määräykset, jos he haluavat työnantajan myöntävän vanhempainlomaa:

⁵ vrt. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977: 26 ja 26a artiklat, muutettuina: Bundesgesetz 30.4.1996, BGB1202.

⁶ 2(1) artikla Ziffer 1 Eltern-Karenzurlaubsgesetz muutettuna: BGB1 1995/434 ja BGB1 1 1997/61.

⁷ 2(1) artikla Ziffer 1 Eltern-Karenzurlaubsgesetz muutettuna: BGB1 1995/434 ja BGB1 1 1997/61.

Sekä äitien että isien pitää

- asua samassa taloudessa
- pitää päätoimisesti huolta lapsesta

Isiä koskee kuitenkin vielä yksi yksiselitteinen ehto:

- äiti ei saa pitää vanhempainlomaa samanaikaisesti
- tai äiti ei ole lainkaan oikeutettu vanhempainlomaan.⁸

Voidaan kuitenkin sanoa, että:

- sikäli kuin isällä on täysi yksilöllinen oikeus vanhempainlomaan ja
- vuoden 1999 vanhempainlomelain muutokset ovat paremmin direktiivin mukaiset siten, että Itävallan lainsäädännössä on parannettu osa-aikaisen loman myöntämistä kasvatusvanhemmille ja adoptiotapauksissa,
- saattaa olla objektiivisia syitä eron tekemiseen isien ja äitien välillä.

On syytä panna merkille, että on edelleen olemassa erityismääräyksiä, jotka koskevat vain isiä, ja muita määräyksiä, jotka eivät ehkä kannusta isiä pitämään vanhempainlomaa.

Isillä on ilmoitusvelvollisuus, jos:

- he eivät elä samassa taloudessa lapsen kanssa
- tai eivät huolehdi lapsesta päätoimisesti.

Tässä tapauksessa heidän vanhempainlomansa voi päättyä ennenaikaisesti, ja työnantajalla on oikeus vaatia isää palaamaan työhön viipymättä⁹ (vastaavanlaiset määräykset koskevat julkista sektoria¹⁰).

Tarkempia määräyksiä, jotka eivät kannusta isiä pitämään vanhempainlomaa, voidaan löytää kohdan 5 yhteydessä (palkka).

Käytännössä nuoret vanhemmat eivät kuitenkaan ymmärrä, miksi ei ole mahdollista pitää vanhempainlomaa samanaikaisesti, varsinkin silloin kun vauva on juuri tullut perheeseen. Lisäksi isille pitäisi antaa oikeus aloittaa vanhempainloma heti synnytyksen jälkeen.¹¹

⁸ 2(1) artikla Eltern-Karenzurlaubsgesetz muutettuna: BGBl 1999/153.

⁹ 3(5)(1)(c) artikla.

¹⁰ 10(3) artikla: Eltern-Karenzurlaubsgesetz vanha = 10(4) artikla: Elternkarenzurlaubsgesetz muutettuna: BGBl 1999/153, joka koskee valtion virkakuntaa, maatalouskoulujen opettajia ja sopimussuhteisia työntekijöitä. Heidän vanhempainlomansa muunnetaan "normaaliksi" palkattomaksi lomaksi, ellei työnantaja vaadi heitä palaamaan työhön viipymättä.

¹¹ 2(2) artikla: EKUG.

6. MYÖNTÄMISPERUSTEET/MUODOLLISUUDET

Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 3 kohdassa määrätään, että vanhempainloman myöntämisperusteet ja sen hakemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt on määriteltävä jäsenvaltioiden lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa tämän sopimuksen vähimmäisvaatimuksia noudattaen. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat pitää vanhempainloman vähimmäisedellytyksenä enintään vuoden työssäoloa tai palvelusaikaa, mukauttaa vanhempainloman myöntämisperusteet ja sen hakemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt lapseksi ottamista koskeviin erityisolosuhteisiin ja vahvistaa ilmoituksia koskevat määräajat.

Maa	Ilmoitusta koskeva määräaika	Vaadittu työssäolo tai palvelusaika
Itävalta	8 viikkoa. (Ennenaikainen synnytys, useamman lapsen synnyttäminen tai keisarileikkaus: 12 viikkoa) Jos työntekijä haluaa jatkaa lomaansa tai jos isä ja äiti pitävät vanhempainloman vuorotellen: 3 kuukauden määräaika ennen kuin uusi osa vanhempainlomasta alkaa heti lapseksi ottamisen jälkeen. Ehdot ovat työnantajan ja työntekijän sovittavissa ja niitä voidaan muuttaa sopimuksella.	Ei ehtoja. Korvausta hakeville työntekijöille: 52 viikkoa työsuhteessa viimeisten 24 kuukauden aikana Erityismääräys 1.7.2000 ja 6.8.2001 välisenä aikana syntyneiden lasten vanhemmille: jos toinen vanhemmista on vanhempainlomalla tai on siirtänyt sitä myöhemmäksi, hän voi 3 kuukauden määräajalla anoa vanhempainlomaa lapsen 2. syntymäpäivään saakka.
Belgia	Kirjallinen ilmoitus 3 kuukautta aikaisemmin (aikaa voidaan lyhentää työnantajan kanssa tehtävällä sopimuksella) Työntekijän on ehdotettava loman pitämistapaa ilmoitusta tehdessään. Ilmoitusta seuraavan kuukauden aikana työntekijä ja työnantaja sopivat loman pitämistavasta. Yleensä vanhempainloma alkaa ilmoituksessa annetusta päivämäärästä. Työntekijän on toimitettava asiakirjat todisteeksi syntymästä tai adoptiosta viimeistään vanhempainloman alussa.	Yksityinen sektori: Työssä 12 ilmoitusta edeltävistä 15 kuukaudesta. Julkisella sektorilla ei vaatimuksia.
Tanska	4 viikkoa	Saman työnantajan palveluksessa vähintään 3 kuukautta. 25. maaliskuuta 2002 annettu laki nro 141, jolla muutetaan tasa-arvolakia, korvauslakia ja kumotaan hoitovapaata koskeva laki. Uusi laki tuli voimaan 27. maaliskuuta 2002, mutta sitä sovelletaan 1. tammikuuta 2002 lähtien. Ennen 1. tammikuuta 2002 syntyneitä lapsia koskevat tasa-arvolain, korvauslain ja hoitovapaalain "vanhat" säännöt vanhempainlomasta ja hoitovapaasta.

		1. tammikuuta 2002 ja 27. maaliskuuta 2002 välisenä aikana syntyneiden lasten vanhemmat voivat valita vanhojen ja uusien sääntöjen välillä. 27. maaliskuuta 2002 jälkeen syntyneisiin lapsiin sovelletaan ainoastaan uusia sääntöjä. Uudet säännöt kumoavat hoitovapaalain. Hoitovapaasäännöt on nyt yhdistetty vanhempainlomasääntöihin. Enää ei ole erillistä hoitovapaata vanhempainloman lisäksi. Suhteessa yhteisöainsäädäntöön uudessa laissa määrätään sekä raskausdirektiivin (92/85/ETA) että vanhempainlomadirektiivin (96/34/EY) vanhempainlomamääräysten täytäntöönpanosta Tanskassa. Se, että vanhempainlomadirektiiviä ei ole pantu täytäntöön kokonaisuudessaan, johtuu erimielisyydestä, joka on jo jonkin aikaa vallinnut Tanskan ja komission välillä siitä, pitäisikö työehtosopimukset hyväksyä direktiivien ainoaksi täytäntöönpanoinstrumentiksi Tanskassa.
Suomi	2 kuukautta. Pakottavista syistä on mahdollista vaihtaa päivämäärää (vähintään kuukauden ennakoilmoitusajalla). Adoptiovanhempia vaaditaan myös ilmoittamaan 2 kuukautta etukäteen, mutta jos on perusteltu syy, he voivat vaihtaa päivämäärää ennen loman alkua ilmoittamalla työnantajalle mahdollisimman varhaisessa vaiheessa	
Ranska	2 kuukautta (yksi kuukausi, jos vanhempainloma seuraa äitiyslomaa)	Vuoden palvelusaika
Saksa	4 viikkoa	
Kreikka		<u>Julkinen sektori:</u> Ei työssäolo- eikä palvelusaikavaatimuksia valtion viroissa. <u>Yksityinen sektori:</u> • Vuoden palvelussuhde samaan työnantajaan, myönnetään yhtiön työntekijöiden vuosittaisella prioriteettiperusteella

		Jos vanhempainlomaa anotaan perheen muiden lasten osalta, vaaditaan ainakin vuoden työssäolo edellisen vanhempainloman päättymisestä. Toisen vanhemman on käytävä työssä kodin ulkopuolella.
Irlanti	Kirjallinen ilmoitus 6 viikkoa aikaisemmin. Lisäksi työntekijän on vahvistettava 4 viikkoa ennen loman alkua loman alkamispäivämäärä, kesto ja pitämismuoto.	Yhden vuoden jatkuva palvelussuhde. Jos työntekijä on kuitenkin ollut palveluksessa vähintään 3 kuukautta, hänellä on oikeus viikon vanhempainlomaan jokaista palveluskuukautta kohti.
Italia	Vähintään 15 päivää, paitsi silloin kun se on objektiivisesti mahdotonta. Yksityiskohtaisista säännöistä voidaan sopia työehtosopimuksissa.	
Luxemburg	4 kuukautta	Työntekijän on oltava ollut työssä ainakin vuosi ennen lomaa saman luxemburgilaisen työnantajan palveluksessa, ellei hän ole joutunut vaihtamaan työnantajaa taloudellisista syistä, joista hän itse ei ole vastuussa, sillä edellytyksellä, että hän on ollut laillisesti työsuhteessa 12 kuukautta saman työnantajan palveluksessa 15 kuukauden aikana ennen synnytystä tai lapseksiottamista. Vaaditaan myös, että työntekijän on tehtävä kuukaudessa työtä määrätty vähimmäistuntimäärä.
Alankomaat	Kirjallinen ilmoitus 2 kuukautta aikaisemmin	Vuoden palvelusaika
Portugali	10 päivää vanhempainloman osalta 30 päivää erityisloman osalta	
Espanja		Ei erityisehtoja eri vanhempainlomamuotoihin, mutta erityisehdot niille, jotka hakevat korvausta 16 viikon ajalta synnytyksen jälkeen: heidän on sosiaaliturvan kiintiön mukaan oltava 5 vuoden aikana ennen synnytystä tai hallinnollista tai oikeudellista adoptiopäätöstä ollut työssä vähintään 180 päivää.
Ruotsi	2 kuukautta, mutta silloin kun se ei ole käytännössä mahdollista, velvollisuus ilmoittaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.	Työnantajan palveluksessa joko edeltävät kuusi kuukautta tai vähintään 12 kuukautta 2 edellisen vuoden aikana
Yhdistynyt kuningaskunta	21 päivää	Vuoden yhtämittainen työssäolo

YHDISTYNYT KUNINGASKUNTA:

Yhdistyneen kuningaskunnan määräykset täyttävät useissa tapauksissa vähimmäisvaatimukset, jotka astuvat voimaan ainoastaan silloin, kun työmarkkinaosapuolet eivät pääse yksimielisyyteen omista vanhempainloman pitämismenettelyistään. Tähän tarkoitukseen voidaan käyttää työ- tai työehtosopimuksia tai yksilöllisiä järjestelyjä. Kun sopimukset on tehty, niitä sovelletaan edellyttäen, että ne täyttävät lainsäädännön (varmistuksena toimivat) vähimmäisvaatimukset.

7. RAJOITUKSET JA PIENET YRITYKSET

Puitesopimuksen 2 lausekkeen 3 kohdan e ja f alakohdassa sallitaan työnantajien siirtää vanhempainloman myöntämistä perustelluista syistä ja ryhtyä erityisjärjestelyihin pienten yritysten toiminnallisten ja rakenteellisten tarpeiden huomioon ottamiseksi (komission 3. huhtikuuta 1996 pk-yrityksistä antaman suosituksen 96/280/EY mukaisesti).

Harvat jäsenvaltiot ovat käyttäneet hyväksi näitä määräyksiä. Osa valtioista vaatii sopimaan käytännön lomajärjestelyistä, kuten ajoituksesta, lyhennetystä työajasta yms., työnantajan ja työntekijän välillä (esimerkiksi Tanska).

Maa	Loman siirtäminen myöhemmäksi	Pienten yritysten erityisjärjestelyt
Belgia	Direktiivissä määrätystä syistä (kausiluonteinen työ, vaikeudet sijaisen löytämisessä jne.)	Pienet yritykset (alle 50 työntekijää) voivat ryhtyä erityisjärjestelyihin vanhempainloman myöntämisessä ja osa-aikaista vanhempainlomaa anottaessa on sovittava järjestelyistä työnantajan kanssa.
Tanska	Enintään 26 viikkoa, jos työvoimatoimisto ei pysty toimittamaan sijaista vanhempainlomaa pitävälle työntekijälle tai jos työnantaja ei halua palkata toimitettua sijaista	
Irlanti	6 kuukautta, jos loman myöntämisellä olisi huomattavan haitallinen vaikutus yrityksen toimintaan	
Saksa		Laissa säädetty oikeus osa-aikaisen vanhempainloman pitämiseen rajoitettu työntekijöihin, joiden työnantajalla on palveluksessaan yli 15 työntekijää harjoittelijat pois luettuina.
Luxemburg	Vanhempainlomaa, joka on pidettävä heti äitiysloman jälkeen, ei voi siirtää, mutta toinen lomajakso voidaan direktiivissä määrätystä syistä siirtää enintään 2 kuukaudella.	Alle 15 työntekijän yrityksissä tai kun on kysymys kausiluonteisesta työstä työnantaja voi siirtää vanhempainloman myöntämistä enintään 6 kuukaudella.
Portugali	- Työnantaja voi kieltäytyä antamasta lomaa yrityksen toimintaan liittyvin perustein, jos ei ole mahdollista järjestää sijaista, ainoastaan osa-aikajärjestelyjen osalta, kun on kysymys <u>hoitosyistä, jotka voidaan ulottaa 2 tai 3 vuoteen saakka</u>, mutta työtä ja työllisyyttä käsittelevän tasa-arvokomission on puollettava työntekijän anomuksen hylkäämistä. - Työnantaja voi luonnollisesti aina kieltäytyä, kun on kyse <u>hoitosyihin perustuvista osa-aikajärjestelyistä, jotka ovat riippuvaisia työnantajan ja työntekijän välisestä sopimuksesta</u>.	

Yhdistynyt kuningaskunta	Työnantaja voi siirtää vanhempainloman myöntämistä myöhemmäksi, jos sen pitäminen anottuun aikaan haittaisi yrityksen toimintaa kohtuuttomasti. Työnantajan on määritettävä, milloin loma voidaan pitää.	
-------------------------------------	---	--

8. IRTISANOMISSUOJA JA PALUUIKKEUS

Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 4 kohdassa määrätään, että jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen lainsäädännön sekä kansallisten työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisesti työntekijöiden suojelemiseksi työstä erottamiselta vanhempainloman hakemisen tai pitämisen vuoksi varmistaakseen, että työntekijät voivat käyttää oikeuttaan vanhempainlomaan. Sopimuksen 2 lausekkeen 5 kohdassa määrätään, että työntekijöillä on vanhempainloman päättyessä oikeus palata takaisin aiempaan työhönsä, tai jos tämä on mahdotonta, heidän työsopimuksensa tai työsuhteensa mukaiseen vastaavaan tai samankaltaiseen työhön.

Maa	Irtisanomissuoja	Paluuoikeus
Itävalta	4 viikon ajan vanhempainloman tai osa-aikaisen työjakson päättymisestä. Mutta: • lapsen ensimmäisen syntymäpäivän jälkeen suoja vähenee • poikkeus irtisanomissuojaan: jos yritys lopetetaan	<u>Yksityinen sektori:</u> Työsopimus sellaisenaan ei keskeydy, vaan jatkuu, mutta työntekijän työntekovelvollisuus ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus keskeytyvät. Työntekijällä on oikeus palata samaan tai vastaavaan työhön. Käytännössä on vaikeuksia varsinkin naisten sovittamisessa uudelleen työtehtäviin; jos työntekijä irtisanotaan, hänellä on oikeus työttömyystukeen (vähennetyt vaatimukset – vähemmän vakuutusviikkoja).
		<u>Julkinen sektori:</u> Naisilla irtisanomissuoja 4 viikon ajan vanhempainloman tai osa-aikaisen työjakson päättymisestä. (Väliaikaisten) tilapäistyöntekijöiden erottaminen on kuitenkin mahdollista tietyin perustein (Laki valtion viroista), • kun irtisanomissuojan päättymisestä on kulunut 4 kuukautta, valtion palveluksessa olevan työntekijän tilapäinen (väliaikainen) työsopimus voidaan jättää muuttamatta pysyväksi työsopimukseksi • kun tilapäinen sopimus on muuttunut pysyväksi, päätös vaikuttaa takautuvasti irtisanomissuojakauden alusta lukien • valtion viroista annetun lain kattamat pysyvät työsuhteet on sukupuolesta riippumatta suojattu irtisanomiselta.

		Julkisen sektorin työntekijät, joita koskee yksityinen työsopimuslaki: • ensimmäisen työvuoden aikana voidaan irtisanoa milloin tahansa ilman erityisiä syitä (=yksityinen sektori) • ensimmäisen työvuoden jälkeen erottaminen irtisanomisajalla vain työsopimussuhteisia työntekijöitä koskevassa laissa määrätyin perustein
Belgia	Yksityisellä sektorilla kahdenlaisia määräyksiä: • “ministeriön” määräykset (joiden mukaan vanhempainloma on osa urataukojärjestelmää): erottaminen vain vakavin perustein tai syistä, jotka eivät liity lomaan, loman hakemisesta 3 kuukautta loman päättymisen jälkeen • “työmarkkinaosapuolten” määräykset: lähes samat, mutta suoja lakkaa 2 kuukautta loman päättymisen jälkeen ja sallii loman pitämisen jaksottaisena Julkisella sektorilla pysyvään työsuhteeseen nimitettyjä ei voi erottaa muuten kuin rajoitetuista syistä.	Oikeus palata samaan tai (jos se ei ole mahdollista) samanlaiseen tai vastaavaan työhön. Jos työnantaja kieltäytyy ottamasta työntekijää samaan tai vastaavaan työhön, tämä katsotaan irtisanomiseksi työnantajasta johtuvasta syystä, mikä oikeuttaa 6 kuuden palkkaa vastaavaan korvaukseen.
Tanska	Vanhempainloman seurauksena erottaminen kielletty	Ei erityismääräystä lainsäädännössä
Suomi	Vanhempainloman seurauksena erottaminen kielletty	Oikeus palata samaan tai vastaavaan työhön tai (jos sellaista työtä ei ole) työsopimuksen mukaiseen samankaltaiseen työhön
Ranska	Vanhempainloma ei ole hyväksyttävä syy erottamiseen	Oikeus palata samaan tai vastaavaan työhön vähintään samaa korvausta vastaan ja jos tekniikka ja työmenetelmät ovat muuttuneet, oikeus saada ammattikoulutusta vanhempainloman päättymisen jälkeen
Saksa	Vanhempainloman aikana ja vanhempainloma-anomuksen päivämäärästä lähtien (jos se on enintään kahdeksan viikkoa ennen vanhempainloman alkua) vanhemman erottamiseen on saatava valtion työsuojeluviranomaisten lupa. Vanhempainloman lopussa vanhemman voi erottaa vain kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Vanhempainloman pitämisen perusteella tapahtuva erottaminen on aina laitton.	Oikeus palata samaan tai vastaavaan työhön

Kreikka	Vanhempainloman pitämisoikeuden käyttöön perustuva erottaminen on mitätön (asianomainen lainsäädännöllinen määräys ei koske valtion virkoja, joissa kaikilla valtion virkamiehillä on perustuslaillinen turva kaikkia laittomia erottamisia, alempiin tehtäviin siirtämisiä ja puolueellisia siirtoja vastaan). Lisäksi kaikkinaisen sellaisten työntekijöiden suora tai epäsuora syrjiminä, joilla on perhevelvollisuuksia, työhönotossa, työpaikan säilyttämisessä ja ammatillisessa kehityksessä on yksiselitteisesti kielletty laissa, joka koskee myös yksityisen lain kattamia työsuhteita. Lisäksi lyhennettyä työpäivää tekevän vanhemman syrjiminä on kielletty.	Oikeus palata samaan tai vastaavaan, mutta ei alempaan työtehtävään (ei koske valtion virkoja, joilla on perustuslaillinen turvatakuu)
Irlanti	Kokonaan tai pääasiallisesti vanhempainloma-oikeuden käyttöön tai aiotuun käyttöön perustuva erottaminen on epäoikeudenmukainen.	Oikeus palata samaan työhön, tai jos se ei ole käytännössä mahdollista, vastaavaan työhön
Italia	Vanhempainloma-oikeuden anomiseen tai käyttämiseen perustuva erottaminen on mitätön.	Oikeus palata samaan tai vastaavaan työhön
Luxemburg	Erottaminen vanhempainloman aikana tai siitä päivästä alkaen, jona loman pitämisaikomuksesta on viimeistään ilmoitettava, on mitätön.	Oikeus palata samaan tai vastaavaan, työntekijän pätevyyttä vastaavaan työhön ainakin entisen työtehtävän palkkaa vastaavalla palkalla
Alankomaat	Työnantajan on anottava hallinnolliselta organisaatiolta lupa erottaa työntekijä, eikä lupaa myönnetä, jos erottaminen liittyy vanhempainloma-oikeuden kaltaisen laillisen oikeuden käyttöön	Ei erityistä oikeutta palata samaan työhön, ellei siitä määrätä yksilöllisessä työsuhtemuksessa. Yleinen työsuhtelaki kieltää kuitenkin tekemästä muutoksia työsuhtemukseseen loman pitämiseen liittyvistä syistä.
Portugali	Erottaminen vanhempainloman tai osa-aikatyön anomisen, pitämisen tai siihen oikeutuksen vuoksi on epäoikeudenmukainen.	Oikeus palata samaan työhön tai koko-aikatyöhön.
Espanja	Vanhempainloman anomisen tai pitämisen vuoksi erottaminen on mitätön.	Oikeus palata samaan työhön vanhempainloman ensimmäisen vuoden aikana. Ensimmäisen vuoden jälkeen oikeus palata työhön samaan työryhmään tai vastaavaan kategoriaan. Myös oikeus ammatilliseen koulutukseen työhön palataessa. Jos työaika lyhennetään lapsenhoitosyistä, ei työntekijälle taata paluuta lyhennystä edeltäneeseen työaikaan.

Ruotsi	Erottaminen yksinomaan siksi, että työntekijä on pyytänyt tai pitänyt vanhempainlomaa, ei ole pätevä; jos työntekijä kuitenkin erotetaan irtisanomalla tai heti, erottaminen voidaan työntekijän pyynnöstä julistaa pätemättömäksi.	Oikeus palata vastaaviin työolosuhteisiin ja saada vastaavat edut, mutta ainoastaan sillä ehdolla, ettei loma ole aiheuttanut välttämättömiä muutoksia tehtäviin ja etuihin. Siirtämisen toisiin tehtäviin täytyy tapahtua työsopimuksen rajoissa.
Yhdistynyt kuningaskunta	Erottaminen on epäoikeudenmukainen, kun pääsyynä siihen on, että työntekijä pitää tai anoo vanhempainlomaa.	Enintään 4 viikon mittaisen lomajakson lopussa työntekijällä on oikeus palata samaan työhön. Jos vanhempainloma kestää yli 4 viikkoa, työntekijällä on oikeus palata samaan tai (jos se on käytännössä kohtuuttoman hankalaa) vastaavanlaiseen asemaan. Näiden määräysten variaatioita sovelletaan, kun vanhempainloma seuraa heti äitiysloman jälkeen.

9. TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET JA ASEMA VANHEMPAINLOMAN AIKANA

Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohdassa todetaan, että työntekijälle vanhempainloman alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti. Vanhempainloman päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia, kansallisesta lainsäädännöstä sekä kansallisista työehtosopimuksista ja käytännöistä aiheutuvat muutokset mukaan luettuina. Sopimuksen 2 lausekkeen 7 kohdassa todetaan, että jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät työopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainloman ajaksi. Sopimuksen 2 lausekkeen 8 kohdassa määrätään, että kaikki sosiaaliturvaa koskevat kysymykset ovat jäsenvaltioiden harkittavissa ja ratkaistavissa kansallisen lainsäädännön mukaisesti ottaen huomioon, että sosiaaliturvaetuuksia koskevien oikeuksien jatkuvuus on tärkeä eri järjestelmien, erityisesti terveydenhuollon, osalta.

Maa	Huomautuksia
Itävalta	<u>Yksityinen sektori</u> Vanhempainlomaa – jos muusta ei sovita – ei lasketa mukaan määriteltäessä etuja, jotka riippuvat työsuhteen kestosta (työsuhteen kestoon perustuvat edut). Ensimmäisestä vanhempainlomasta otetaan työsuhteessa kuitenkin huomioon enintään 10 kuukautta, kun määritellään irtisanomisaikaa erottamistapauksessa, sairausetuuksien määräytymisjaksoa ja työsuhteen kestoon perustuvaa vuosilomaa. Yhä useammat yksityisen sektorin työehtosopimukset ottavat vanhempainloman huomioon oikeudessa erorahaan (enintään 22 kuukauteen asti: metallityöntekijöiden työehtosopimukset). Työehtosopimus, jossa määrätään palkkaetujen automaattisesta kertymisestä vanhempainloman aikana, on kuitenkin poikkeus. Oikeus sosiaaliturvaan yleensä – erityisesti terveydenhuoltoon – ei muutu. Eläkejärjestelmä: sosiaaliturvalain (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) 227a pykälän perusteella tosiasiallinen, päätoiminen lapsenhoitoaika katsotaan Itävallassa sijaistyöksi eläkeoikeuden osalta, enintään 48 kuukauden ajan.
	Julkinen sektori Muut sopimukset kuin <i>Mutterschutzgesetz</i>issä määrätyt periaatteet eivät ole mahdollisia (toisin kuin yksityisellä sektorilla). Periaatteessa virkamiehen asema ei muutu vanhempainloman aikana (virkamiehen ja valtion suhde päättyy muodollisesti virkamiehen kuolemaan). Voimassa on määräys, jossa otetaan huomioon kymmenen kuukauden aika työsuhteen pituutta laskettaessa. Vanhempainloman aikaa – ellei liittovaltion lainsäädännössä toisin määrätä – ei oteta huomioon työsuhteen kestoon perustuvissa oikeuksissa. Toisaalta vanhempainloma ei viivästyä automaattista etenemistä uralla. Oikeus sosiaaliturvaan yleensä – erityisesti terveydenhuoltoon – ei muutu. Vanhempainloma otetaan huomioon eläkkeissä; työntekijän ei tarvitse maksaa lisämaksuja. – Lisäloma (enintään kaikkiaan 10 vuotta) hidastaa etenemistä uralla, mutta se otetaan huomioon palvelusaikana. Työsopimussuhteiset työntekijät: koko vanhempainloma otetaan huomioon työsuhteen kestoa laskettaessa, lisälomasta lapsen hoitoa varten 5 %. Yksityinen ja julkinen sektori: vanhempainloman aikainen määriteltä kynnystä alempi vähäinen työ määrä ei estä vanhempainetuuksien saamista, olipa työnantaja sama tai eri. Se katsotaan rinnakkaiseksi työopimukseksi; jos työntekijä ei tule työhön, sitä ei katsota työopimuksen rikkomiseksi (lain henki on, että työntekijä saa ”pitää yhteyttä” yritykseen). Vaikka julkisen sektorin työopimussuhteiset työntekijät voivat ryhtyä sellaiseen työhön, muutamat virkamiesryhmät eivät voi tehdä

	niin. Oikeus saada tietoja: vanhempainloman aikana työnantajan pitäisi tiedottaa työntekijälle tärkeistä tapahtumista yrityksessä erityisesti, jos ne koskevat maksuvalmiusongelmia, yritysmuodon tai organisaation muutoksia (<i>lex imperfecta</i>).
Belgia	Yksityisellä sektorilla työsopimus pysyy voimassa loman aikana, vaikka sen täytäntöönpano keskeytyy. Saavutetut oikeudet säilyvät olennaisina työolosuhteina, joihin työntekijä palaa. Uusien oikeuksien saaminen, etenkin palkan osalta, määräytyy enimmäkseen työehtosopimuksien mukaan. Vanhempainloma ei anna oikeutta sosiaaliturvaetuihin ja aiheuttaa keskeytyksen sosiaaliturvaan → ainoastaan “työmarkkinaosapuolten” järjestelmässä Julkisella sektorilla vanhempainloma rinnastetaan palvelusaikaan, mutta työsopimussuhteisilla työntekijöillä ei ole sosiaaliturvaa → ainoastaan “palkattomassa” järjestelmässä
Tanska	Vanhempainloma katsotaan palvelusajaksi, kun lasketaan työsuhteen kesto, mutta ei eläkeasioissa.
Suomi	Työsopimus jatkuu, vaikka palkkaa ei makseta. Vanhempainloma otetaan huomioon vuosilomaa laskettaessa ja vakuutusaikana eläke-etuja laskettaessa (mutta soveltaminen yksityiseen sektoriin epävarma vakuutusosoikeuden joulukuussa 2001 antaman päätöksen jälkeen).
Ranska	Vanhempainloma (puolet siitä) otetaan huomioon työsuhteen keston liittyvissä oikeuksissa. Eläkeoikeuksia laskettaessa loma otetaan huomioon vakuutusajassa. Kaikki ennen loman alkua saavutetut edut säilyvät. Vanhempainloman päätyttyä työntekijöillä on taas täydet oikeudet sairaus-, äitiys-, työkyvyttömyys- ja kuolintapauksessa maksettaviin korvauksiin.
Saksa	Työsopimus on edelleen olemassa vanhempainloman aikana, vaikka työntekovelvollisuus ja palkanmaksuvelvollisuus eivät ole voimassa. Vanhempainloma otetaan huomioon sairaus- ja eläkevakuutusasioissa, vaikka maksuja ei makseta, mutta sitä ei oteta huomioon laskettaessa työttömyysetuuskautia. Jokainen vanhempainlomakuukausi lyhentää työntekijän vuosilomaoikeutta yhdellä kahdestoistaosalla.
Kreikka	Yleensä vanhempainloma otetaan huomioon työsuhteenaikana kaikissa asioissa, vuosiloman laskeminen ja erorahat mukaan luettuina. Työntekijän on maksettava täysi sosiaaliturvamaksu (sekä työntekijän että työnantajan osalta), jos hän haluaa säilyttää sosiaaliturvan vanhempainloman aikana. On kuitenkin epäselvää, missä määrin vanhempainloma otetaan huomioon palvelusaikana ja sairausvakuutuksen osalta virkamiesten loman ajalta.
Irlanti	Vanhempainlomalla olevan työntekijän katsotaan olevan työnantajan palveluksessa, ja työsuhteioikeuksien katsotaan jatkuvan lukuun ottamatta oikeutta palkkaan, eläke-etuja tai maksuvelvollisuuksia. Työstä poissaolon katsotaan olevan edellisen työsuhtejakson jatkoa. Kun työntekijä on lomalla, hänen voidaan katsoa olevan tulevien sosiaaliturvaoikeuksien osalta työsuhteessa. Vanhempainlomalla vietetty aika ei vaikuta oikeuteen saada lakisääteinen vuosiloma ja yleiset vapaapäivät.
Italia	Työsopimus pysyy voimassa loman aikana, vaikka sen täytäntöönpano keskeytyy. Vanhempainloma otetaan huomioon laskettaessa työsuhteen keston perustuvia oikeuksia (mutta ei “kolmannentoista kuukauden palkan” maksussa). Loma otetaan kokonaisuudessaan huomioon sosiaaliturvamaksuissa siihen saakka kun lapsi täyttää 3 vuotta ja enintään 6 kuukauden ajalta. Työntekijä kuuluu edelleen kansalliseen terveydenhuoltojärjestelmään.

Luxemburg	Työntekijä säilyttää kaikki ennen loman alkua saavutetut edut. Vanhempainloma otetaan huomioon laskettaessa työsuhteen kestoon perustuvia oikeuksia, se katsotaan <i>stage</i> -ajaksi sosiaaliturva-asioissa ja se oikeuttaa työntekijän täysiin työttömyyskorvauksiin. Vanhempainloma ei kuitenkaan anna oikeutta vuosilomaan. Työsopimus keskeytyy vanhempainloman ajaksi.
Alankomaat	Työsuhte jatkuu, mutta saavutettuja oikeuksia ei ole suojattu erityismääräyksellä. Yleinen työsuhdelaki suojaa kuitenkin saavutetut oikeudet.
Portugali	Työsuhteen osapuolten oikeudet, velvollisuudet ja turva keskeytyvät työn tekemisen ja palkan osalta. Loma otetaan kuitenkin huomioon oikeuksissa, jotka liittyvät esimerkiksi työsuhteen kestoon, palvelusaikaan ja ylennyksiin. Loma otetaan huomioon, kun lasketaan työkyvyttömyys- ja vanhuuseläkkeitä, eikä se huononna oikeuttaa sairaskulukorvauksiin.
Espanja	Vanhempainloma otetaan huomioon palvelusaikana ja ainoastaan julkisella sektorilla ylennyskysymyksissä. Saavutetut tai kertyvät oikeudet tunnustetaan sikäli, kuin ne koskevat lapsenhoitolomaa. Sopimus keskeytyy vanhempainloman ajaksi, ja työntekijän työntekovelvollisuus ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus mitätöityvät. On olemassa määräyksiä, joiden mukaan työntekijä voi säilyttää sosiaaliturvan hoitaessaan pientä lasta.
Ruotsi	Työntekijä, joka anoo lomaa tai käyttää lomaoikeuttaan, ei joudu hyväksymään vähennettyjä työsuhte-etuuksia eikä huonompia työehtoja kuin lomasta tai muusta siirrosta työehtosopimuksen puitteissa välttämättä aiheutuu. Työsopimus jatkuu vanhempainloman aikana. Loma otetaan huomioon palvelusajan pituutta laskettaessa.
Yhdistynyt kuningaskunta	Työsopimus jatkuu vanhempainloman aikana, vaikka vain tiettyjä irtisanomiseen, erottamiseen ja kurinpito- ja valitusmenettelyihin liittyviä ehtoja sovelletaan. Työsuhteen kestoon ja eläkkeisiin liittyvät oikeudet, jotka on saavutettu ennen loman alkua, säilyvät. Työhön palatessaan vanhempi saa muista parannetuista ehdoista (myös palkkaan liittyvistä) koituvan edun.

10. POISSAOLO PAKOTTAVASTA SYYSTÄ

Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa todetaan, että jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten on toteutettava tarvittavat toimenpiteet salliakseen työntekijöiden työstä poissaolot kansallisen lainsäädännön sekä kansallisten työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti kiireellisten perhesyihin liittyvien pakottavien syiden vuoksi sellaisen sairauden tai onnettomuuden sattuessa, joka ehdottomasti viipymättä vaatii työntekijän läsnäoloa. Jäsenmaat ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat täsmentää myöntämisperusteita ja soveltamista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä sekä rajoittaa tämän oikeuden tietyksi ajaksi vuosittain ja/tai tapauksittain: (3 lausekkeen 2 kohta).

Maa	Oikeus	Perusteet
Itävalta	Viikko palkallista lomaa vuodessa	Sairaalan lapsen tai sukulaisen hoito
	Lisäviikko vuodessa	Jos alle 12-vuotias lapsi välttämättä tarvitsee hoitoa: - koska lasta hoitava henkilö on estynyt hoitamasta lasta kuoleman takia; koska hän on sairaalassa tai vankilassa tai viranomaisen pidättämä tai koska hänellä on vakava sairaus. Kyseisellä vanhemmalla on oikeus vanhempainlomaan heti edellä mainitun kaltaisen tapahtuman jälkeen, vaikka toinen vanhemmista olisi pitänyt vanhempainlomaa aikaisemmin; enintään lapsen 2. syntymäpäivään saakka. Lisävaatimus isille: on asuttava samassa taloudessa lapsen kanssa. – tai jos toinen vanhemmista lakkaa asumasta samassa taloudessa lapsen kanssa tai hoitamasta lasta enimmän aikaa
	Enintään 1 viikko työntekijöille	Lisähuomautuksia: • tärkeät henkilökohtaiset syyt estävät työnteon • toimihenkilöillä (“Angestellte”, työläisten vastakohtana) on oikeus korvaukseen, jos kyseessä on “suhteellisen lyhyt estyminen (este) työstä tärkeistä henkilökohtaisista syistä, joista heidän ei voi katsoa olevan vastuussa”. Oikeusistutukset ovat ulottaneet sovellettavuuden seuraaviin: • “tärkeät henkilökohtaiset syyt”: passin hankkiminen, ajokoe ajokortin saamiseksi, lääkärintarkastukset, kasteet, häät, hautajaiset (perhe tai hyvin läheinen ystävä), kaikki hätätapaukset. • “suhteellisen lyhyt estyminen” voi tarkoittaa aikaa muutamasta tunnista enintään viikkoon.

		Yleensä määräys koskee kaikkia tapauksia, joissa sopimusvelvoite työnantajaa kohtaan on ristiriidassa kolmanteen osapuoleen kohdistuvan lakiin perustuvan velvoitteen kanssa. Tämä koskee erityisesti • vanhempia: heidän on huolehdittava lapsistaan • aviomiestä, jonka vaimo on synnyttämässä tai on äskettäin synnyttänyt; vaikka lakiin perustuvaa velvoitetta ei ole, sama pätee pariskuntiin, jotka elävät avoliitossa
		Useimpien työehtosopimusten tyypilliset määräykset ovat seuraavat:
	1 päivä	Kun vaimo tai avopuoliso synnyttää
	3 päivää	Avioliiton solmimista varten
	1-3 päivää	Muuttoa varten
	vähintään 1 päivä	Hautajaisia yms. varten
Belgia	Yksityisellä sektorilla 10 päivää vuodessa (pro rata osa-aikatyöntekijöille)	“Pakottavista syistä”, joista annetaan esimerkkejä lainsäädännössä ja joihin sisältyy perheenjäsenen sairaus, onnettomuus tai sairaalaan joutuminen
	Julkisella sektorilla henkilöstöllä on oikeus 15 päivän lomaan vuodessa, ja määrä voi nousta 30 päivään “poikkeuslomana”	“Pakottavista perhesyistä”
	“Lyhytaikainen vapaa”	Jos perheenjäsen joutuu sairaalaan
Tanska	Tilapäinen palkaton vapaa	Kun on pakottava syy, kuten perheessä sattunut sairaustapaus tai onnettomuus, joka kiireellisesti vaatii työntekijän kotonaoloa. Tätä sovelletaan vain joissakin työehtosopimuksissa. Ei ole lakia, joka kattaisi ne työntekijät, jotka eivät ole pakottavia syitä koskevan lausekkeen sisältävän työehtosopimuksen piirissä. Noin 30 % Tanskan yksityisen sektorin työntekijöistä ei ole työehtosopimuksen piirissä.

Suomi	Tilapäinen palkaton vapaa	Pakottavat syyt, kiireelliset perhesyyt, kuten sairaus tai onnettomuus, jotka ehdottomasti viipymättä vaativat työntekijän läsnäoloa
	Tilapäisesti enintään 4 päivää vapaata. Joidenkin työehtosopimusten mukaan 3 näistä 4 päivästä on palkallisia. Merimiehillä on sama oikeus sillä ehdolla, että he poistuvat aluksestaan satamassa ja palaavat alukselle.	Sairaana, alle 10-vuotiaan lapsen hoito (4 päivää voidaan uusia, jos lapsi sairastuu toiseen sairauteen tai jos eri lapsi sairastuu). Jos toinen vanhemmista on kotona ja kykenee hoitamaan sairasta lasta, virkamiehellä ei ole oikeutta vapaaseen.
Ranska	3 päivää lomaa vuodessa	Jos työntekijän hoidossa oleva alle 16-vuotias lapsi sairastuu tai joutuu onnettomuuteen (vahvistetaan lääkärintodistuksella)
	Kuitenkin 5 päivää vuodessa	Jos lapsi on alle vuoden ikäinen tai jos työntekijällä on 3 tai useampia alle 16-vuotiaita lapsia
	4 kuukautta (uudistettavissa kahdesti)	Jos on olemassa syy (esimerkiksi vakavan sairauden, vammautumisen tai onnettomuuden takia), joka tekee työssäkäymisen työntekijälle mahdottomaksi. Osa-aikainen vapaa mahdollinen.
	Jos on olemassa syy (esimerkiksi vakavan sairauden, lähisukulaisen kuoleman tai isyyden vuoksi), joka tekee työntekijälle mahdottomaksi käydä työssä suhteellisen lyhyenä aikana, hän voi jäädä kotiin. Työehtosopimuksessa voidaan määrätä yksityiskohtaisemmista, loman kestoa koskevista järjestelyistä. Joissakin tapauksissa palkallista lomaa. Lisäksi 5 päivää siinä tapauksessa, että lapsi sairastuu ja vanhempi on yleisen sairausvakuutusjärjestelmän jäsen. Julkisella sektorilla: 4 kuukautta (uusittavissa kahdesti)	Jos lapsi on alle vuoden ikäinen tai jos työntekijällä on kolme tai useampia alle 16-vuotiaita lapsia

Saksa	10 päivän loma vanhempaa kohti ja lasta kohti (yksinhuoltajalla 20 päivää). Jos lapsia on useampia kuin yksi, kokonaisenimmäismäärä on 25 päivää vanhempaa kohti (yksinhuoltajavanhemmille 50 päivää) siinä tapauksessa, että vanhempi on yleisen sairausvakuutusjärjestelmän jäsen. Työnantaja tai yleinen sairausvakuutus maksavat loma-ajan palkan. Lomaa myönnetään riippumatta siitä, voivatko muut hoitaa lasta. Lisäksi, jos on kiireellinen syy (esimerkiksi lapsi, jolla ei ole muuta hoitajaa, sairastuu vakavasti), työntekijä saa jäädä kotiin (oikeus "lomaan lapsen sairastuessa"). Työehtosopimuksessa voidaan määrätä yksityiskohtaisista järjestelyistä loman keston osalta (jotkut tarjoavat pitempiä loma-aikoja, jos lapsi on vakavasti sairas). Joissakin tapauksissa loma on palkallinen.	
Kreikka	6 päivää	Sairaustapauksissa kokoaikaisille työntekijöille, joilla on huollettavanaan yksi lapsi ja/tai muita huollettavia perheenjäseniä
	8 päivää	Kokoaikatyöntekijöille, joilla on huollettavina 2 tai useampia lapsia
	12 päivää Lisäksi kokoaikatyöntekijöillä on oikeus enintään 4 päivän lomaan vuotta kohti kouluvierailuja varten Vanhemmat, jotka ovat työssä vähintään 50 työntekijän yrityksissä ja joilla on henkisesti tai fyysisesti vammaisia lapsia, voivat pyytää työpäivän lyhentämistä yhdellä tunnilla, jolloin palkkaa alennetaan samassa suhteessa. Lisäksi 2 päivän loma puolison, lasten, vanhempien, sisarten tai veljien kuolemantapauksissa.	Kokoaikatyöntekijöille, joilla on huollettavina 3 tai useampia lapsia
Irlanti	Tilanne epäselvä valtion viroissa. Valtion virkoja koskevassa laissa ei säädetä pakottavista syistä, mutta 53 artiklassa määrätään, että työntekijöiden kouluvierailuja on helpotettava ministeritason päätöksen mukaan, jossa määrätään poissaolopäivien enimmäismäärä, mutta tällaista ministeritason päätöstä ei kuitenkaan ole vielä annettu.	Loma kiireellisistä onnettomuuden tai sairauden aiheuttamista perhesyistä, jotka katsotaan pakottaviksi (<i>force majeure</i>). Oikeus lomaan koskee läheisen sukulaisen, puolison tai avopuolison vakavaa sairastumista.

Italia	3 päivän palkallinen loma vuodessa	Puolison, avopuolison tai muun perheenjäsenen kuolemantapauksessa tai todistetun vakavan sairastumisen perusteella.
	Työntekijä voi vaihtoehtoisesti suostua erilaisiin työjärjestelyihin työnantajan kanssa.	Edellä mainitussa sairastumistapauksessa
	Lisäksi enintään 2 vuotta palkatonta lomaa yhtämittaisesti tai jaksottain pidettynä (sitä ei katsota varsinaiseksi työksi eläkejärjestelmässä)	Vakavan ja todistetun perheasian hoitamiseksi.
		Prioriteettikriteerit näiden lomien ja niiden eri muotojen osalta ja määräykset vaatimusten täyttymisen tarkistamisesta määräajoin annetaan asetuksella, ja työehtosopimusneuvotteluissa määritellään muodot ammattikoulutukseen osallistumista varten niille, jotka palaavat työhön loman jälkeen.
	Kummallakin vanhemmista on myös oikeus (mutta molemmat eivät saa käyttää sitä samanaikaisesti): pitää palkatonta lomaa pitää vuodessa 5 päivää lomaa pitää määrättyä lomaa pitempiä lomia	Alle 3-vuotiaan sairaan lapsen hoitamista varten Alle 8-vuotiaan sairaan lapsen hoitamista varten Vammaisen lapsen tai muun sukulaisen hoitamista varten
Luxemburg	2 päivää erityislomaa (lasta kohti) vuodessa Loman aikana pysyvät voimassa lain määräykset, jotka koskevat sosiaaliturvaa ja työsuhdesuojaa, erityisesti irtisanomissuojaa	Perhesyistä, jos työntekijän hoidettavana oleva alle 15-vuotias lapsi, josta maksetaan perhe-etuutta, sairastuu vakavasti tai joutuu vakavaan onnettomuuteen, tai jos toisen vanhemman läsnäolo on tarpeen jostakin muusta pakottavasta terveydellisestä syystä
Alankomaat	Palkallinen loma. Ei rajoituksia ajan tai päivien suhteen	Kiireellisistä henkilökohtaisista syistä, kuten synnyttäminen tai perheenjäsenen kuolema. Kiireellisiä hoitotehtäviä varten (sairas perheenjäsen) on mahdollista pitää palkallista lyhytaikaista lomaa enintään kaksi kertaa normaali viikkotyöaika.
Portugali	30 päivää vuodessa	Kiireellisen, ehdottoman tarpeellisen hoidon antamiseen, jos alle 10-vuotias lapsi (vamman lapsen osalta ei ikärajaa) sairastuu tai joutuu onnettomuuteen. Jos lapsi joutuu sairaalaan, oikeus pitää vapaata työstä jatkuu koko sairaalassaoloajan.
	15 päivää vuodessa	Kiireellisen, ehdottoman tarpeellisen hoidon antamiseen yli 10-vuotiaalle lapselle, puolisolle tai avopuoliselle ja muille määritellyille sukulaisille sairaustapauksessa Poissaolo työstä katsotaan oikeutetuksi, mutta on tavallisesti palkatonta ja oikeus sosiaalietuihin on hyvin epävarma

Espanja	2 päivää (tai 4 päivää, jos lomaan liittyy matkustamista) – edellytyksenä etukäteisilmoitus ja todisteet	Jos lapsi tai sukulainen joutuu onnettomuuteen tai sairastuu vakavasti
	Lisäksi oikeus vuoden palkattomaan lomaan tai työajan lyhennykseen enintään puolella ja vähintään kolmasosalla (palkka pienenee vastaavasti) ¹²	Sellaisesta sukulaisesta huolehtiminen, joka iän, onnettomuuden tai sairauden takia ei kykene huolehtimaan itsestään
Ruotsi	Työntekijä on oikeutettu vanhempainlomaan, jos hän hoitaa sairasta alle 12-vuotiasta lasta, enintään 60 päivän ajan lasta kohti. Työntekijä on oikeutettu vapaaseen työstä pakottavista syistä, jotka ovat kiireellisiä perhesyitä sairaus- tai onnettomuustapauksissa ja joiden vuoksi työntekijän läsnäolo on viipymättä välttämätöntä.	
Yhdistynyt kuningaskunta	Kohtuullinen vapaa työstä	Perheasioista huolehtiminen, kuten huollettavan äkillinen sairaus tai onnettomuus, taikka äkillisesti sairastuneesta lapsesta huolehtiminen tai tavanomaisen hoitajan estyessä hoitamasta. "Huollettava" laajassa merkityksessä kattaa myös muita kuin työntekijän perheenjäsenet.

Huomautuksia Tanskasta:

Ei ole olemassa lainsäädännöllisiä määräyksiä juuri säädetyn vanhempainlomadirektiivin pakottavia syitä koskevan lausekkeen täytäntöönpanemiseksi. Siten Tanska ei edelleenkään täytä veloitettaan panna pakottavia perhesyitä koskeva lauseke täytäntöön oikealla tavalla.

Huomautuksia Saksasta:

Saksassa äidit pitävät edelleen vanhempainlomaa 95 prosentissa tapauksista. Pääsyyt tähän ovat, että loma on hyvin pitkä ja käytännössä täysin siirrettävissä vanhempien välillä, jos sitä ei pidetä osa-aikaisena. Osa-aikainen vanhempainloma on rajoitettu eikä vielä kovin hyväksytty muoto. Vanhempainlomalaisille ei ole olemassa riittävää tulotukea – "Erziehungsgeld" vastaa edelleen enintään 900 markkaa, mikä ei jätä useimmille vanhemmille valinnanvaraa: pienempipalkkaisen on pidettävä vanhempainloma.

¹² Art. 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

Huomautuksia Itävallasta:

Yksityisen sektorin työntekijöille ei ole joustavia määräyksiä kuten valtion virkamiehille. Jos (yksityisen sektorin) työntekijän lapset sairastuvat ja heidän vanhempansa joutuvat hoitamaan heitä enemmän kuin kaksi viikkoa vuodessa, vanhemmat joutuvat käyttämään tähän tarkoitukseen omaa lomaoikeuttaan.

Toisaalta työntekijät ovat käytännössä hyvin riippuvaisia muista kuin muodollisista tekijöistä (henkilökohtaisesta suhteesta työnantajaan, yrityksen yleisestä “ilmapiiristä”), jos he haluavat suhteessa paremmat ehdot.

LIITE I

TÄYTÄNTÖÖNPANOTOIMENPITEET

Belgia:

1. Convention collective de travail n 64 du Conseil National du Travail instituant un droit au congé parental du 29/04/1997 rendue obligatoire par l'A.R. du 29 octobre 1997.
2. Arrêté Royal du 10 août 1998 modifiant l'Arrêté Royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière.

Tanska:

1. Lov om orlov jf. Lovbekndtgorelse nr.4 af 4 januar 1999 (Leave Act Consolidating Act N° 4 of 4 January 1999).
2. Bekendgørelse N°48 af 26 januar 1998 (Order N°48 of 26 January 1998 on training, sabbatical and child care leave.
3. Yksityinen sektori: Tanskan ammattijärjestöjen keskusliiton (LO) ja Tanskan työnantajien keskusliiton (DA) välinen sopimus vanhempainlomadirektiivin toteuttamisesta, 3. kesäkuuta 1999.
4. Julkinen sektori: Valtiovarainministeriön ja keskusjärjestöjen välinen sopimus sekä valtiovarainministeriön kiertokirje, 17. maaliskuuta 1997.
5. Merenkulun alalta on annettu säädösesitys direktiivin 3 artiklan täytäntöönpanemiseksi (Bill amending the Seafarers Act of 13 October 1999).

Saksa:

1. BErzGG, joulukuu 2000
2. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG), in der Fassung der Bekanntmachung vom 31/01/1994 (BGBl. I S. 180), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24/03/1997 ref : Bundesgesetzblatt Teil I vom 24/03/1997 Seite 594
3. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2001, BGBl. I, Nr. 65, S. 3358

Kreikka:

1. Laki nro 1483/1984, 5.10.1984, FEK A nro 153, 8.10.1984 [Huom: Koska lailla 2639/1998 muutettiin ainoastaan lain 1483/1984 5 pykälän 1 kohtaa, muut lain 1483 määräykset ovat edelleen voimassa.]
2. FEK A nro 205, 2.9.1998

3. Laki nro 2683/1999 (Virkamieslaki), FEK A nro 19, 9.2.1999.
4. Asetus nro 193/1988, FEK A nro 84, 6.5.1988.

Huom: On epäselvää keitä asetus 193/1988 nykyään koskee. Todennäköisesti se koskee a) valtion, julkisyhteisöjen ja paikallishallinnon palveluksessa olevia henkilöitä, joilla on määräaikainen sopimus sekä b) paikallishallinnon virkamiehiä.

5. Lain nro 2639/1998, 2.9.1998, 25 pykälällä muutetaan lain 1483/1984 5 pykälän 1 kohtaa.

Huomautus: Työministeriön toimivaltaan ei kuulu valtion virkamieskunta eikä julkisyhteisöjen henkilöstö, jotka muodostavat suuren osan Kreikan työntekijöistä. Siksi tässä on vain puolet Kreikan tilanteesta, koska sitä nimenomaista lainsäädäntöä, joka kattaa nämä työntekijät, ei mainita. Tämä koskee kaikkia tietoja Kreikan työsuhteista ja sosiaaliturvasta.

Espanja:

1. Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre (BOE 17.11.2001), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo
2. Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6.11.1999)
3. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado de número 75 de 29/03/1995 Página 9654 (Marginal 7730)
4. Ley 30/1984, de 30 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, Boletín Oficial del Estado número 185 de 03/08/1984 Página 3367 (Marginal 17387)
5. Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, Boletín Oficial del Estado número 313 de 31/12/1997 Página 38517 (Marginal 28053)
6. Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, Boletín Oficial del Estado número 71 de 24/3/1995 Página 9211 (Marginal 7242)
7. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado número 154 de 29/6/1994 Página 20658 (Marginal 14960)
8. Real Decreto número 356/91 de 15/03/1991, por el que se desarrolla, en materia de prestaciones por hijo a cargo, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/03/1991
9. Real Decreto número 356/91 de 15/03/1991, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/03/1991

10. Orden de 18 de julio de 1991, por la que se regula el Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado de 30/7/91

Ranska:

Yksityisellä sektorilla:

1. Code du travail, artiklat L 122-28-1 – L 122-32. Code de la Sécurité sociale, artikla L.351-4 ja 5
2. Loi n°84-9 de janvier 1984 (aviation civile et armement maritime).

Julkisella sektorilla:

1. Loi du 25.07.1994 (n°94-629) complétée par la loi du 16.12.1996 (n°96-1093) relative au congé parental après l'adoption d'un enfant.
2. Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié par le décret 2002-684 du 30 avril 2002. : article 52 à 58. JO 2 mai 2002.

Irlanti:

1. Parental Leave Act, 1998 of 3 December 1998
2. Parental Leave (Notice of *Force Majeure* Leave) Regulations, 1998 (SI No. 454 of 1998)
3. Parental Leave (Disputes and Appeals) Regulations, 1999 (SI No. 6 of 1999)
4. Parental Leave (Maximum Compensation) Regulations, 1999 (SI No. 34 of 1999)
5. European Communities (Parental Leave) Regulations, 2000 (SI No. 231 of 2000)

Italia:

1. Legge 8 Marzo 2000 N°53 Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle citta'
2. D.L.gs 26 Marzo 2001 N° 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Luxemburg:

1. Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Alankomaat:

1. Wet van 16 november 2001 tot vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg). Chapter 6 of this new Act deals with parental leave. Staatsblad 2001, 567 and 568
2. Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 266.
3. Besluit van 25 juni 1997 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 267.

Itävalta:

1. Landesgesetz vom 04/11/1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubes (O.ö. Eltern-Karenzurlaubsgesetz - O.ö. EKUG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich Nr. 123
2. Verordnung der o.ö. Landesregierung vom 15/09/1997 zur Bekämpfung von Nelkenwicklern, Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 122/1997, ausgegeben und versendet am 24/10/1997
3. Landesgesetz vom 29/02/1996, mit dem das O.ö. Landesbeamten-gesetz 1993, das als Landesgesetz geltende Gehaltsgesetz 1956, das O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das O.ö. Mutterschutzgesetz und das O.ö. Karenzurlaubsgeldgesetz geändert und Bestimmungen über das Ausmaß der Lehrverpflichtung für Vertragslehrer an Musikschulen der o.ö. Gemeinden erlassen werden (O.ö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1996), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 37/1996, ausgegeben und versendet am 15/05/1996
4. Landesgesetz vom 03/12/1993 über das Dienstrecht der Beamten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landesbeamten-gesetz 1993 - O.ö. LBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 11/1994, zuletzt geändert durch 83/1996
5. Landesgesetz vom 3. Dezember 1993 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landes Vertragsbedienstetengesetz - O.ö. LVBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 10/1994
6. Mutterschutzgesetz BGBl 1979/221 idF BGBl 1980/409, 1980/577, 1984/213, 1986/563, 1989/651, 1990/76, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1991/628, 1992/315, 1992/833, 1993/257, 1995/434, I 1997/9, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/70, I 1999/153, I 2001/98 und I 2001/103
7. Bundesgesetz vom 07/07/1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 390/1976 idF 832/1995

8. Bundesgesetz vom 12/12/1989 mit dem ein Karenzurlaub für Väter geschaffen (Eltern-Karenzurlaubsgesetz - EKUG) und das Mutterschutzgesetz 1979, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Landarbeitersgesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Pensionsgesetz 1965, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, die Bundesforste-Dienstordnung 1986, das Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetz, das Landeslehrerdienstrechtsgesetz 1984 und das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985 geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 651/1989 idF 434/1995
9. Bundesgesetz, Änderung mit dem das Landarbeitersgesetzes 1984. ref: BGBl 07/07/2000 p.625 - SG(2000)A/14169
10. Landarbeitsordnungs-Novelle 2000 ref: LGBL nr 53 - SG(2000)A/13454
11. Landesgesetz, mit dem das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, das Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetz, das Oö. Objektivierungsgesetz, das Oö. Mutterschutzgesetz, das Oö. Landesbediensteten-Schutzgesetz 1998, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Landes-Personalvertretungsgesetz und das Oö. Nebengebühreuzulagengesetz geändert werden (Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 2000) ref : LGBL. Nr 24/2001, 20 Stück, 30/03/2001, seite 75; SG(2001)A/5408 du 10/05/2001
12. NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO 1976) ref : LGBL. für das Land Niederösterreich 2400-37; SG(2001)A/6064 du 29/05/2001
13. Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) ref : LGBL. für das Land Niederösterreich 2200-51; SG(2001)A/6063 du 29/05/2001
14. Gesetz mit dem die Kärntner Landarbeitsordnung 1995 geändert wird LGBL. nr. 79/2001 ref: LGBL. für Kärnten 23/11/1995, 43. Stück, seite 335; SG(2001) A/12755 du 22/11/2001
15. Bundesgesetz vom 7.8.2001, mit dem ein Kinderbetreuungsgeldgesetz erlassen wird sowie das Familienlastenausgleichsgesetz 1987, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Landarbeitersgesetz 1984, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz und die Exekutionsordnung geändert werden, Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 103 (BGBl I 2001/103)
16. Bundesgesetz, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (Väter-Karenzgesetz - VKG), BGBl 1989/651 idF BGBl 1990/299, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1992/315, 1992/833, 1994/665, 1995/434, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/153, I 2000/6 und I 2001/103 [bis 7.8.2001: „Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG)“]

17. Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG): Bundesgesetz vom 24. 10. 1967, BGBl. Nr. 376, betreffend den Familienlastenausgleich, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103
18. Verordnung der Bundesministerin für Gesundheit und Konsumentenschutz über die Festlegung eines Mutter-Kind-Paß-Untersuchungsprogrammes, die Voraussetzungen zur Erlangung des Mutter-Kind-Paß-Bonusses sowie über den Mutter-Kind-Paß (Mutter-Kind-Paß-Verordnung – MuKiPaßV), BGBl II 1997/24 (in Force until 31.12.2001)
19. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) BGBl 1955, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/99 und 2001/103
20. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl 1994/315, zuletzt geändert durch BGBl 2001/47 und BGBl 2001/103
22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl 1961/105 idgF 21. - Hausgehilfen- and Hausangestelltengesetz, BGBl 1962/235 idgF
23. Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), Gesetz vom 1. Oktober 1920, womit die Republik Österreich als Bundesstaat eingerichtet wird (Bundes-Verfassungsgesetz), Staatsgesetzblatt Nr. 450, in der geltenden Fassung
24. Bundesgesetz über vom 31. Mai 1967, BGBl. Nr. 200, über die Kranken- und Unfallversicherung öffentlich Bediensteter (BKUVG) idF BGBl I 2001/102
25. Bundesgesetz über das Karenzgeld (Karenzgeldgesetz – KGG), BGBl I 1997/47 idF BGBl I 1997/139, I 1998/6, I 1998/30, I 1998/148, I 2000/142 und BGBl I 2001/103
26. Bundesgesetz vom 27. Juni 1974, BGBl. Nr. 395, über Geldleistungen an öffentlich Bedienstete während des Karenzurlaubes aus Anlass der Mutterschaft, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103
27. Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl 1948/86, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94
28. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl 1979/333, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94
29. Angestelltengesetz 1921, BGBl 1921/292 idgF, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/44
30. Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (Urlaubsgesetz 1976), BGBl 1976/390, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/7

Länder (julkisen sektori)

Burgenland

1. Gesetz vom 20. November 1997 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997), LGBI Bgld 1998/17 idF LGBI Bgld 2000/38
2. Gesetz vom 1. Oktober 1985 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes (Landesvertragsbedienstetengesetz 1985), LGBI Bgld 1985/49 idF LGBI Bgld 2000/39
3. Gesetz vom 20. Dezember 1971 über das Dienstrecht der Beamten und Vertragsbediensteten der Gemeinden (Gemeindebedienstetengesetz 1971), LGBI Bgld 1971/13 idF LGBI Bgld 1996/54

Kärnten

1. Gesetz vom 7. November 1991 über den Mutterschutz und den Karenzurlaub (K-MUG), LGBI Ktn 1992/9 idF LGBI Ktn 1997/73
2. Gemeindebedienstetengesetz, Wiederverlautbarung LGBI Ktn 1992/56 idF LGBI Ktn 1998/76
3. Stadtbeamtenengesetz 1993, LGBI Ktn 1993/115, zuletzt geändert durch LGBI Ktn LGBI 1998/71

Niederösterreich (Ala-Itävalta)

1. NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, Wiederverlautbarung vom 18. Dezember 1975, LGBI NÖ 2039-0, zuletzt geändert durch LGBI NÖ 2039-6
2. NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz (NÖ EKUG), LGBI NÖ 2050 idF LGBI NÖ 2050-1
3. Gesetz vom 15. Mai 1975 über die Gewährung eines Karenzurlaubsgeldes aus Anlaß der Mutterschaft (NÖ Karenzurlaubsgeldgesetz 1975), LGBI NÖ 2040 idF LGBI NÖ 2040-8

Oberösterreich (Ylä-Itävalta)

1. Landesgesetz vom 4. November 1993 über den Mutterschutz der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehenden Dienstnehmerinnen (OÖ Mutterschutzgesetz – OÖ MSchG), LGBI OÖ 1993/122
2. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubs (OÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz – OÖ EKUG), LGBI OÖ 1993/123
3. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Ansprüche der Geldleistungen aus Anlaß der Mutterschaft (OÖ Karenzurlaubsgeldgesetz – OÖ KUG), LGBI OÖ 1993/68

Salzburg

1. Salzburger Landesbeamtengesetz 1986, Wiederverlautbarung vom 15. Dezember 1986, LGBl Sbg 1987/1, zuletzt geändert durch LGBl Sbg 2000/3 und 2001/17
2. Salzburger Landesvertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl Sbg 2000/4 idF LGBl Sbg 2001/17
3. Salzburger Gemeindebeamtengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 12. Februar 1968, LGBl Sbg 1968/27, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7
4. Salzburger Gemeindevertragsbedienstetengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 14. März 1968, LGBl Sbg Nr 31, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7
5. Salzburger Magistratsbeamtengesetz 1981, Wiederverlautbarung vom 6. Mai 1981, LGBl Sbg 1981/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7

Steiermark

1. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Steiermärkisches Landesbeamtengesetz), LGBl Stmk 1974/124, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/40
2. Gesetz vom 24. September 1996, mit dem das Steiermärkische Landesbeamtengesetz geändert wird (4. Landesbeamtengesetz-Novelle 1996), LGBl Stmk 1997/2 idF LGBl Stmk 1998/44
3. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesvertragsbediensteten (Steiermärkisches Landesvertragsbedienstetengesetz), LGBl Stmk 1974/125 idF LGBl Stmk 2000/40
4. Gesetz vom 23. Mai 1957 über den Mutterschutz von Dienstnehmerinnen der steirischen Gemeinden, auf die das Mutterschutzgesetz, BGBl 1957/76, keine Anwendung findet, LGBl Stmk 1957/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1975/65
5. Gesetz vom 4. Februar 1957 betreffend die Dienstordnung der öffentlich-rechtlichen Bediensteten der steirischen Gemeinden mit Ausnahme der Städte mit eigenem Statut (Gemeindebedienstetengesetz 1957), LGBl Stmk 1957/34, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/1
6. Steiermärkisches Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1962, Wiederverlautbarung vom 24. September 1962, LGBl Stmk 1962/160, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/15
7. Dienst- und Gehaltsordnung der Beamten der Landeshauptstadt Graz 1956, LGBl Stmk 1957/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1996/46
8. Gesetz vom 5. März 1974 über das Dienst- und Gehaltsrecht der Vertragsbediensteten der Landeshauptstadt Graz (Grazer Gemeindevertragsbedienstetengesetz), LGBl Stmk 1974/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/14

Tirol

1. Tiroler Mutterschutzgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBI Tir 1998/86 idF LGBI Tir 2000/43
2. Tiroler Elternkarenzurlaubsgesetz, Wiederverlautbarung LGBI Tir 1998/87 idF LGBI Tir 2000/46
3. Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBI Tir 1998/88 idF LGBI Tir 2000/47
4. Tiroler Gemeindebeamten-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 (GKUFG 1998), Wiederverlautbarung vom 27.10.1998, LGBI Tir 1998/98 idF LGBI Tir 1999/42

Vorarlberg

1. Gesetz über das Dienstrecht der Landesbediensteten (Landesbedienstetengesetz 2000 – LBedG 2000), LGBI Vbg 2000/50 idF LGBI 2001/15

Wien

1. Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Dienstordnung 1994 – DO 1994), LGBI W 1994/56 idF LGBI W 2000/51
2. Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Besoldungsordnung 1994 – BO 1994), LGBI W 1994/55 idF LGBI W 2000/51
3. Gesetz über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien (Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995), LGBI W 1995/50 idF LGBI W 2000/51
4. Wiener Karenzurlaubszuschußgesetz, LGBI W 1998/19

Maataloussektori

1. Landarbeitsgesetz, BGBl 1984/287, Wiederverlautbarung vom 9.7.1984, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/40 und I 2001/103 (Grundsatzgesetzgebung des Bundes)
2. Landarbeitsordnungen der Länder o.A.

Portugali:

1. Lei n.º 4/84 de 05/04/1984. Protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série n.º 81 de 05/04/1984 Página 1149
2. Lei n.º 17/95 de 09/06/1995. Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série A n.º 134 de 09/06/1995 Página 3754
3. Lei n.º 18/98 de 28/04/1998. Alargamento da protecção à maternidade e paternidade (altera a Lei n.º 4/84, de 5 de abril, alterada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho) ref : Diário da República I Série A n.º 98 de 28/04/1998 Página 1888

4. Decreto-lei n.º 136/85 de 03/05/1985. Regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade) ref : Diário da República I Série n.º 101 de 03/05/1985 Página 1161
5. Decreto-lei n.º 64-A/89 de 27/02/1989. Aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo às condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo), ref : Diário da República I Série A n.º 48 (2º Suplemento) de 27/02/1989 Página 862-(4)
6. Decreto-lei n.º 272/81 de 30/09/1981, Diário da República I Série n.º 225 de 30/09/1981 Página 2614-(2)
7. Decreto-lei n.º 874/76 de 28/12/1976. Define o regime jurídico de férias feriadados e faltas ref : Diário da República I Série n.º 300 Página 2856
8. Nota n.º 25/98 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Identificação das disposições da legislação nacional que dão cumprimento à Directiva 96/34/CE, do Conselho relativa à licença parental
9. Decreto-lei n.º 333/95 de 23/12/1995, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8074
10. Äitiys- ja isyyslaki (viimeisin laitos) - Decreto-lei 230/2000, 23. syyskuuta

Suomi:

1. Työsopimuslaki/Lag om arbetsavtal (320/70), 30.4.1970
2. Merimieslaki/Sjömanslag (423/78), 7.6.1978
3. Sairausvakuutuslaki/Sjukförsäkringslag (364/63), 4.7.1963
4. Vuosilomalaki/Semesterlag (272/73)
5. Merimiesten vuosisilomalaki/Semesterlag för sjömän (433/84), 1.6.1984
6. Asetus valtion virkamiesten vuosislomasta/Förordning om semester för statens tjänstemän (692/92)
7. Laki kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta/Lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/96), 28.6.1996
8. Valtion virkamieslaki/Statstjänstemannalag (750/93), 19.8.1994
9. Valtion yleinen virkaehtosopimus (tarkentava virkaehtosopimus, 19.5.1998)
10. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
11. Laki merimieslain muuttamisesta/Lag om ändring av sjömanslagen (26/99), 22.1.1999
12. Kunnallinen virkaehtosopimus (uudistetut virkaehtosopimusmääräykset perhevapaista 1998)

13. Kirkon virka- ja työehtosopimukset (uudistetut määräykset perhevapaista 1998)

Ruotsi:

1. Föräldraledighetslag, Svensk författningssamling (SFS) 1995:584
2. Lag om allmän försäkring, Svensk författningssamling (SFS) 1962:381
3. Lag om ersättning och ledighet för närståendevård, Svensk författningssamling (SFS) 1988:1465

Yhdistynyt kuningaskunta:

Amendment N° 1 Regulations 2001 to Maternity and Parental Leave Amendment N° 2 Regulations (Northern Ireland) 2002 of 5 April 2002 to Maternity and Parental Leave.

LIITE II

Euroopan yhteisöjen virallinen lehti N:o L 145 , 19.6.1996, s. 4–9

NEUVOSTON DIREKTIIVI 96/34/EY, annettu 3 päivänä kesäkuuta 1996, UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, joka ottaa huomioon sosiaalipolitiikasta tehdyn sopimuksen, joka on Euroopan yhteisön perustamissopimukseen liitetyn sosiaalipolitiikkaa koskevan pöytäkirjan (N:o 14) liitteenä, ja erityisesti sen 4 artiklan 2 kohdan,

ottaa huomioon komission ehdotuksen, sekä katsoo, että

(1) sosiaalipolitiikkaa koskevan pöytäkirjan perusteella jäsenvaltiot, Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyttä kuningaskuntaa lukuun ottamatta, jäljempänä 'jäsenvaltiot', ovat halukkaita jatkamaan vuoden 1989 sosiaalisen peruskirjan mukaista toimintaa ja ovat tehneet keskenään sopimuksen sosiaalipolitiikasta,

(2) sosiaalipolitiikasta tehdyn sopimuksen 4 artiklan 2 kohdan mukaan työmarkkinaosapuolet voivat yhdessä pyytää, että yhteisön tasolla tehtävät sopimukset pannaan täytäntöön neuvoston komission ehdotuksesta tekemällä päätöksellä,

(3) työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 16 kohdassa määrätään naisten ja miesten yhtäläisestä kohtelusta muun muassa, että "olisi kehitettävä myös toimenpiteitä, joilla autetaan naisia ja miehiä sovittamaan yhteen työelämää ja perhettä koskevat velvoitteensa",

(4) laajasta yhteisymmärryksestä huolimatta neuvosto ei ole kyennyt tekemään päätöstä ehdotuksesta vanhempainlomaa ja perhesyiden vuoksi annettavaa lomaa koskevaksi direktiiviksi (1) sellaisena kuin ehdotus on muutettuna (2) 15 päivänä marraskuuta 1984,

(5) komissio on sosiaalipolitiikasta tehdyn sopimuksen 3 artiklan 2 kohdan mukaisesti kuullut työmarkkinaosapuolia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevista mahdollisista yhteisön toiminnan suuntaviivoista,

(6) arvioituaan tämän kuulemisen perusteella, että yhteisön toiminta on suotavaa, komissio on kuullut työmarkkinaosapuolia uudelleen suunnitellun ehdotuksen sisällöstä mainitun sopimuksen 3 artiklan 3 kohdan mukaisesti,

(7) toimialaltaan yleiset työmarkkinakeskusjärjestöt (UNICE, CEEP ja EAY) ilmoittivat komissiolle yhteisellä kirjeellään 5 päivänä heinäkuuta 1995 halustaan aloittaa mainitun sopimuksen 4 artiklassa määrätty menettely,

(8) mainitut työmarkkinakeskusjärjestöt tekivät 14 päivänä joulukuuta 1995 vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen, ja ne toimittivat komissiolle yhteisen pyyntönsä, että puitesopimus pantaisiin täytäntöön neuvoston komission ehdotuksesta tekemällä päätöksellä mainitun sopimuksen 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti,

(9) neuvosto kehotti 6 päivänä joulukuuta 1994 antamassaan päätöslauselmassa Euroopan unionin sosiaalipolitiikan tietyistä näkymistä, "Osallistuminen unionin taloudelliseen ja sosiaaliseen lähentymiseen" (3), työmarkkinaosapuolia käyttämään hyväkseen mahdollisuuksia tehdä sopimuksia, sillä työmarkkinaosapuolet ovat yleensä kaikkein lähimpänä yhteiskunnallista todellisuutta ja sosiaalisia ongelmia; Madridissa niiden valtioiden Eurooppa-neuvoston jäsenet, jotka ovat osapuolina sosiaalipolitiikasta tehdyssä sopimuksessa, ilmaisivat tyytyväisyytensä tämän puitesopimuksen tekemisestä,

(10) allekirjoittajaosapuolet halusivat tehdä puitesopimuksen, jossa määrätään vanhempainlomaa ja pakottavasta syystä tapahtuvaa työstä poissaoloa koskevista vähimmäisvaatimuksista ja jossa jätetään jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten tehtäväksi määritellä vanhempainloman soveltamista koskevat edellytykset, jotta kunkin jäsenvaltion tilanne, perhepolitiikan tilanne mukaan lukien, otetaan huomioon erityisesti vanhempainloman myöntämisen edellytysten ja vanhempainlomaoikeuden käyttämisen osalta,

(11) puitesopimuksen täytäntöönpanemiseksi sopiva säädösmuoto on Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 189 artiklassa tarkoitettu direktiivi; näin ollen se velvoittaa jäsenvaltioita savutettavaan tulokseen nähden, mutta jättää niiden valittavaksi muodon ja keinot,

(12) perustamissopimuksen 3 b artiklassa ilmaistun toissijaisuusperiaatteen ja suhteellisuusperiaatteen mukaisesti jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla toteuttaa tämän direktiivin tavoitteita, ja ne voidaan näin ollen paremmin toteuttaa yhteisön tasolla; tämä direktiivi rajoittuu näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittaviin vähimmäisvaatimuksiin eikä ylitä sitä, mikä on tarpeen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi,

(13) komissio on laatinut ehdotuksensa direktiiviksi ottaen huomioon sopimuspuolten edustavuuden, niiden valtuudet, puitesopimuksen lausekkeiden lainmukaisuuden sekä pieniä ja keskisuuria yrityksiä koskevien aiheellisten määräysten noudattamisen,

(14) komissio on tiedottanut asiasta Euroopan parlamentille sosiaalipolitiikkaa koskevan pöytäkirjan täytäntöönpanoa koskevan, 14 päivänä joulukuuta 1993 annetun tiedonantonsa mukaisesti ja lähettänyt sille sopimustekstin siihen liittyvine direktiiviehdotuksineen ja sen perusteluineen,

(15) komissio on tiedottanut asiasta myös talous- ja sosiaalikomitealle ja lähettänyt sille sopimustekstin siihen liittyvine direktiiviehdotuksineen ja sen perusteluineen,

(16) puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdassa korostetaan, että tämän sopimuksen määräykset eivät ole riittävä peruste tämän sopimuksen piiriin kuuluvan työntekijöiden suojelun yleisen tason heikentämiselle, sanotun rajoittamatta jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolien oikeutta laatia tilanteen kehittymisen mukaan (siirrettävyyden poistaminen mukaan lukien) muunlaisia lakeja, asetuksia tai sopimuksia sillä edellytyksellä, että tässä sopimuksessa määrittäjä vähimmäisvaatimuksia noudatetaan,

(17) työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa tunnustetaan kaikkien syrjinnän muotojen torjumisen tärkeys, erityisesti sukupuoleen, ihonväriin, rotuun, mielipiteisiin tai uskontoon perustuvan syrjinnän osalta,

(18) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen F artiklan 2 kohdassa määrätään, että "unioni pitää arvossa yhteisön oikeuden yleisinä periaatteina perusoikeuksia, sellaisena kuin ne taataan ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä, Roomassa 4 päivänä marraskuuta 1950 allekirjoitetussa Euroopan yleissopimuksessa ja sellaisina kuin ne ilmenevät jäsenvaltioiden yhteisessä valtiosääntöperinteessä",

(19) jäsenvaltiot voivat uskoa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolille niiden yhteisestä pyynnöstä edellyttäen, että ne itse toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet voidakseen milloin tahansa taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten toteutumisen, ja

(20) puitesopimuksen täytäntöönpano edistää sosiaalipolitiikasta tehdyn sopimuksen 1 artiklassa tarkoitettujen tavoitteiden saavuttamista,

ON ANTANUT TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Puitesopimuksen täytäntöönpano

Tämän direktiivin tarkoituksena on panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (UNICE, CEEP ja EAY) 14 päivänä joulukuuta 1995 tekemä, liitteenä oleva puitesopimus vanhempainlomasta.

2 artikla

Loppusäännökset

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 3 päivänä kesäkuuta 1998 tai varmistettava viimeistään tuona päivänä, että työmarkkinaosapuolet ovat toteuttaneet sopimusteitse tarvittavat toimenpiteet, ja jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet voidakseen milloin tahansa taata tässä direktiivissä edellytettyjen tulosten toteutumisen. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

2. Jäsenvaltioille sallitaan enintään vuoden lisäaika, jos se on tarpeen erityisten vaikeuksien tai työehtosopimuksella tapahtuvan täytäntöönpanon huomioon ottamiseksi. Jäsenvaltioiden on välittömästi ilmoitettava tällaisista tilanteista komissiolle.

3. Jäsenvaltioiden antamissa 1 kohdassa tarkoitetuissa säännöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niitä virallisesti julkaistaessa niihin on liitettävä tällainen viittaus. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

3 artikla

Tämä direktiivi on osoitettu jäsenvaltioille.

Tehty Luxemburgissa 3 päivänä kesäkuuta 1996.

Neuvoston puolesta

T. TREU

Puheenjohtaja

LIITE III

PUITESOPIMUS VANHEMPAINLOMASTA

JOHDANTO-OSA

Oheinen puitesopimus merkitsee UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n sitoutumista ottamaan käyttöön vanhempainlomaa ja pakottavista syistä töistä poissaoloa koskevat vähimmäismääräykset, jotka ovat tärkeä keino sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä ja edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia ja tasa-arvoista kohtelua naisten ja miesten välillä.

UNICE, CEEP ja EAY pyytävät komissiota antamaan tämän puitesopimuksen neuvoston käsiteltäväksi, jotta se vahvistaisi päätöksellä näiden vähimmäismääräysten sitovuuden Euroopan yhteisön kaikissa jäsenvaltioissa, lukuun ottamatta Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyttä kuningaskuntaa.

I. YLEISHUOMIOT

1. ottaen huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimukseen liitetyn sosiaalipolitiikkaa koskevan pöytäkirjan liitteenä olevan sosiaalipolitiikasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 3 artiklan 4 kohdan ja 4 artiklan 2 kohdan, sekä katsoen, että
2. sosiaalipolitiikasta tehdyn sopimuksen 4 artiklan 2 kohdassa määrätään, että yhteisön tasolla tehdyt sopimukset pannaan täytäntöön allekirjoittajaosapuolten yhteisestä pyynnöstä neuvoston komission ehdotuksesta tekemällä päätöksellä,
3. komissio on ilmoittanut aikomuksestaan ehdottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevaa yhteisön toimenpidettä,
4. sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 16 kohdassa, jossa käsitellään tasa-arvoista kohtelua, määrätään toimenpiteiden kehittämisestä, jotta naiset ja miehet voisivat yhteensovittaa työ- ja perhe-elämää koskevat velvoitteensa,
5. neuvoston 6 päivänä joulukuuta 1994 antamassa päätöslauselmassa todetaan, että yhtäläisiä mahdollisuuksia koskeva tehokas politiikka edellyttää kokonaisvaltaista ja yhtenäistä strategiaa, joka mahdollistaa paremman työaikojen järjestämisen, suuremman joustavuuden sekä sujuvamman työelämään paluun; päätöslauselmassa otetaan myös huomioon työmarkkinaosapuolten tärkeä asema tällä alalla ja etenkin niiden mahdollisuudet tarjota naisille ja miehille mahdollisuus sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämää koskevat velvoitteensa,
6. työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevien toimenpiteiden olisi kannustettava ottamaan käyttöön sellaisia uusia joustavia työaikajärjestelyjä, jotka vastaisivat paremmin yhteiskunnan muuttuvia tarpeita ja joissa olisi otettava samalla huomioon sekä yritysten että työntekijöiden tarpeet,
7. perhepolitiikkaa on tarkasteltava yhdessä väestökehityksen, väestön vanhenemisen vaikutusten, sukupolvien lähentymisen ja naisten työelämään osallistumisen edistämisen kanssa,

8. miehiä olisi kannustettava kantamaan yhtäläinen osuus perhevelvollisuuksista ja heitä olisi esimerkiksi valistusohjelmien avulla kannustettava vanhempainloman pitämiseen,
9. tämä sopimus on puitesopimus, jossa esitetään äitiyslomasta erillistä vanhempainlomaa ja pakottavista syistä töistä poissaoloa koskevat vähimmäismääräykset ja jolla siirretään myöntämisperusteiden ja soveltamista koskevien yksityiskohtaisten sääntöjen laatiminen jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten tehtäviksi, jotta kunkin jäsenvaltion tilanne voidaan ottaa huomioon,
10. jäsenvaltioiden olisi säädettävä tai määrättävä sairausvakuutuksen nojalla maksettavien luontoisetujen säilyttämisestä vanhempainloman vähimmäiskeston ajan,
11. jäsenvaltioiden olisi myös harkittava sosiaaliturvaetuuksia koskevien oikeuksien säilyttämistä muuttumattomina vanhempainloman vähimmäiskeston ajan, jos se kansalliset olosuhteet ja valtiontalouden tila huomioon ottaen on asianmukaista,
12. tässä sopimuksessa otetaan huomioon tarve parantaa sosiaalipolitiikan vaatimuksia, suosia yhteisön talouden kilpailukykyä ja välttää asettamasta hallinnollisia, taloudellisia ja oikeudellisia rasitteita, jotka haittaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehittämistä, ja
13. työmarkkinaosapuolilla on parhaat edellytykset löytää työnantajien ja työntekijöiden tarpeita vastaavia ratkaisuja, minkä vuoksi niille on annettava erityinen asema tämän sopimuksen täytäntöönpanossa ja soveltamisessa.

ALLEKIRJOITTAJAOSAPUOLET OVAT TEHNEET SEURAAVAN SOPIMUKSEN:

II SISÄLTÖ

1 lauseke: Tarkoitus ja soveltamisala

1. Tässä sopimuksessa esitetään vähimmäismääräykset, joiden tarkoituksena on helpottaa työssä käyvien vanhempien työhön ja perheeseen liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamista.
2. Tätä sopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, sekä naisiin että miehiin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde.

2 lauseke: Vanhempainloma

1. Jollei 2 lausekkeen 2 kohdasta muuta johdu, työntekijöillä, niin naisilla kuin miehilläkin, on tämän sopimuksen nojalla yksilöllinen oikeus vanhempainlomaan lapsen syntymän tai lapseksi ottamisen vuoksi, jotta he voisivat huolehtia lapsesta vähintään kolmen kuukauden ajan tiettyyn ikään asti, joka voi ulottua kahdeksaan vuoteen ja jonka jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät.

2. Naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun edistämiseksi tämän sopimuksen allekirjoittajaosapuolet katsovat, että 2 lausekkeen 1 kohdassa määrätty oikeus vanhempainlomaan olisi periaatteessa myönnettävä siten, että se ei olisi siirrettävissä.
3. Vanhempainloman myöntämisperusteet ja sen hakemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään jäsenvaltioiden lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa tämän sopimuksen vähimmäismääräyksiä noudattaen. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat erityisesti
 - a) päättää, myönnetäänkö vanhempainloma kokoaikaisena, osa-aikaisena, jaksottaisena vai aikahyvityksenä,
 - b) pitää vanhempainloma-oikeuden vähimmäisedellytyksenä enintään vuoden työssäoloa ja/tai palvelusaikaa,
 - c) mukauttaa vanhempainloman myöntämisperusteet ja sen hakemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt lapseksiottamista koskeviin erityisolosuhteisiin,
 - d) vahvistaa vanhempainloma-oikeuttaan käyttävän työntekijän työnantajalle antamaa ilmoitusta koskevat määräajat, jossa yhteydessä on ilmoitettava loman alkamis- ja päättymisajankohta,
 - e) määritellä ne tilanteet, joissa työnantaja kansallisen lainsäädännön sekä kansallisten työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisen kuulemisen jälkeen saa siirtää vanhempainloman myöntämistä yrityksen toiminnan kannalta perusteltujen syiden vuoksi (esimerkiksi jos työ on kausiluonteista, jos sijaista ei voida löytää lomasta ilmoittamista koskevan määräajan kuluessa, jos merkittävä osa työvoimasta pyytää vanhempainlomaa samaan aikaan tai jos jokin tietty tehtävä on strategisesti merkittävä); kaikki tämän lausekkeen soveltamisesta johtuvat ongelmat on ratkaistava kansallisen lainsäädännön sekä kansallisten työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisesti,
 - f) sallia edellisen e alakohdan lisäksi erityisjärjestelyjä pienten yritysten toiminnan- ja rakenteellisten tarpeiden huomioon ottamiseksi.
4. Sen varmistamiseksi, että työntekijät voivat käyttää oikeuttaan vanhempainlomaan, jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen lainsäädännön sekä kansallisten työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisesti työntekijöiden suojelemiseksi työstä erottamiselta vanhempainloman hakemisen tai pitämisen vuoksi.
5. Vanhempainloman päättyessä työntekijällä on oikeus palata takaisin aiempaan työhönsä, tai jos tämä on mahdotonta, hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa mukaiseen vastaavaan tai samankaltaiseen työhön.
6. Työntekijälle vanhempainloman alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti. Vanhempainloman päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia, kansallisesta lainsäädännöstä sekä kansallisista työehtosopimuksista ja käytännöistä aiheutuvat muutokset mukaan lukien.

7. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät työ sopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainloman ajaksi.
8. Kaikki tähän sopimukseen liittyvät sosiaaliturvaa koskevat kysymykset kuuluvat jäsenvaltioiden tarkasteltaviksi ja ratkaistaviksi kansallisen lainsäädännön mukaisesti ottaen huomioon sosiaaliturvaetuuksia koskevien oikeuksien jatkuvuuden merkitys eri vaaratekijöiden ja erityisesti terveydenhuollon osalta.

3 lauseke: **Työstä poissaolo pakottavan syyn vuoksi**

1. Jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten on toteutettava tarvittavat toimenpiteet salliakseen työntekijöiden työstä poissaolot kansallisen lainsäädännön sekä kansallisten työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisesti kiireellisten perhesyihin liittyvien pakottavien syiden vuoksi sellaisen sairauden tai onnettomuuden sattuessa, jolloin työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä.
2. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat täsmentää 3 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuja myöntämisperusteita ja soveltamista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä sekä rajoittaa tämän oikeuden tietyksi ajaksi vuosittain ja/tai tapauksittain.

4 lauseke: **Loppumääräykset**

1. Jäsenvaltiot voivat soveltaa tai ottaa käyttöön tässä sopimuksessa määrättyjä suotuisampia määräyksiä.
2. Tämän sopimuksen määräysten täytäntöönpano ei ole pätevä peruste heikentää työntekijöiden suojan yleistä tasoa sopimuksen piiriin kuuluvalla alalla, eikä se estä jäsenvaltioita ja/tai työmarkkinaosapuolia kehittämästä tilanteen muuttumisen mukaan (mukaan lukien siirtämisen kiellon käyttöönotto) lakeihin, asetuksiin tai sopimuksiin perustuvia erilaisia säännöksiä edellyttäen, että tässä sopimuksessa määrättyjä vähimmäisvaatimuksia noudatetaan.
3. Tällä sopimuksella ei rajoiteta työmarkkinaosapuolten oikeutta tehdä asianmukaisella tasolla, myös Euroopan tasolla, sopimuksia, joilla mukautetaan ja/tai täydennetään tämän sopimuksen määräyksiä erityisolosuhteiden ottamiseksi huomioon.
4. Jäsenvaltioiden on saatettava neuvoston päätöksen noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään kahden vuoden kuluessa päätöksen hyväksymisestä tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet¹³ toteuttavat tarvittavat toimenpiteet sopimusteitse tämän määräajan kuluessa. Jäsenvaltioille sallitaan enintään vuoden lisäaika päätöksen noudattamista varten, jos se on tarpeen erityisvaikeuksien tai työehtosopimuksella tapahtuvan täytäntöönpanon huomioon ottamiseksi.
5. Sopimuksen soveltamisesta johtuvien riitojen ja valitusten ehkäisy ja käsittely tapahtuu kansallisen lainsäädännön sekä kansallisten työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisesti.

¹³ Joita tarkoitetaan sosiaalipolitiikasta tehdyn sopimuksen 2 artiklan 4 kohdassa.

6. Komission olisi osoitettava kaikki tämän sopimuksen tulkintaa Euroopan tasolla koskevat kysymykset ensi sijassa allekirjoittajaosapuolille lausunnon antamista varten, sanotun kuitenkaan rajoittamatta komission, kansallisten tuomioistuinten ja yhteisön tuomioistuimen tehtäviä.
7. Allekirjoittajaosapuolet tarkastelevat uudelleen tämän sopimuksen soveltamista viiden vuoden kuluttua neuvoston päätöksestä, jos joku tämän sopimuksen osapuolista sitä pyytää.

Tehty Brysselissä 14 päivänä joulukuuta 1995.

Fritz VERZETNITSCH,
EAY:n puheenjohtaja
Emilio GABAGLIO,
EAY:n pääsihteeri
EAY
Boulevard Emile Jacqmain 155
B-1210 Brussels

Antonio Castellano AUYANET,
CEEP:n puheenjohtaja
Roger GOURVÈS,
CEEP:n pääsihteeri
CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 Brussels

François PERIGOT
UNICE:n puheenjohtaja
Zygmunt TYSZKIEWICZ,
UNICE:n pääsihteeri
UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Brussels