

[Avis juridique important](#)

|

31996L0034

Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS

Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 145 , 19/06/1996 s. 0004 - 0009

RÅDETS DIREKTIV 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av avtalet om socialpolitik som är fogat till protokollet (nr 14) om socialpolitik som är fogat till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 4.2 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag, och

med beaktande av följande:

1. På grundval av protokollet om socialpolitik har medlemsstaterna med undantag för Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland (nedan kallade "medlemsstaterna"), som önskar fortsätta på den väg som stakats ut i 1989 års sociala stadga, mellan sig ingått ett avtal om socialpolitiken.
2. Arbetsmarknadens parter får i enlighet med artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik gemensamt begära att avtalen på gemenskapsnivå genomförs genom beslut av rådet på förslag av kommissionen.
3. I punkt 16 i gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter som gäller principen om likabehandling av kvinnor och män föreskrivs bland annat att det "även bör utarbetas åtgärder som gör det möjligt för kvinnor och män att förena sina åtaganden i arbetsliv och familjeliv".
4. Rådet har trots ett omfattande samförstånd inte kunnat besluta om förslaget till direktiv om föräldraledighet och ledighet av familjeskäl (1), i dess lydelse efter ändringen (2) den 15 november 1984.
5. I enlighet med artikel 3.2 i avtalet om socialpolitik har kommissionen samrått med arbetsmarknadens parter om en möjlig inriktning för en gemenskapsåtgärd som rör möjligheten att förena arbetsliv och familjeliv.
6. Kommissionen som efter detta samråd fann att en gemenskapsåtgärd borde vidtas, har på nytt i enlighet med artikel 3.3 i avtalet samrått med arbetsmarknadens parter om det planerade förslagets innehåll.
7. De allmänna branschövergripande organisationerna (UNICE, CEEP och EFS) informerades i ett gemensamt brev av den 5 juli 1995 om att de önskade inleda det förfarande som anges i artikel 4 i avtalet.
8. De nämnda allmänna branschövergripande organisationerna ingick den 14 december 1995 ett

ramavtal om föräldraledighet och de har i enlighet med artikel 4.2 i avtalet till kommissionen överlämnat en gemensam begäran om att detta ramavtal skall genomföras genom beslut av rådet på förslag av kommissionen.

9. Rådet uppmanade den 6 december 1994 i sin resolution om vissa perspektiv för socialpolitiken i Europeiska unionen: "Bidrag till ekonomisk och social konvergens i unionen" (3) arbetsmarknadens parter att utnyttja möjligheten att ingå överenskommelser, eftersom arbetsmarknadens parter i allmänhet befinner sig närmare den sociala verkligheten och de sociala problemen. I Madrid välkomnades undertecknandet av detta ramavtal av de medlemmar i Europeiska rådet vilkas stater deltar i avtalet om socialpolitik.

10. De undertecknande parterna önskade ingå ett ramavtal med minimikrav för föräldraledighet och frånvaro från arbetet på grund av force majeure och som överlåter till medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter att fastställa villkoren för tillämpning av föräldraledigheten, så att rådande förhållanden inklusive dem som gäller för familjepolitiken i varje medlemsstat beaktas, särskilt vad gäller villkoren för beviljande av föräldraledighet och utnyttjande av rätten till föräldraledighet.

11. Ramavtalet genomförs lämpligen genom ett direktiv i enlighet med artikel 189 i fördraget. Detta bör vara bindande för medlemsstaterna med avseende på det resultat som skall uppnås men överlåta åt dem att bestämma form och tillvägagångssätt.

12. I enlighet med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen såsom dessa formuleras i artikel 3b i fördraget, kan målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna och kan därför bättre uppnås på gemenskapsnivå. Detta direktiv begränsar sig till vad som minst krävs för att uppnå dessa mål och går inte utöver vad som är nödvändigt för detta syfte.

13. Kommissionen har utarbetat sitt förslag till direktiv med hänsyn till de undertecknande parternas representativitet, till deras uppdrag, till lagligheten i ramavtalets bestämmelser och till relevanta föreskrifter beträffande små och medelstora företag.

14. Kommissionen har i enlighet med sitt meddelande av den 14 december 1993 om genomförandet av protokollet om socialpolitik informerat Europaparlamentet genom att till detta överlämna texten till ramavtalet åtföljd av kommissionens förslag till direktiv och dess motivering.

15. Kommissionen har också informerat Ekonomiska och sociala kommittén genom att till denna överlämna texten till ramavtalet åtföljd av kommissionens förslag till direktiv och dess motivering.

16. I punkt 4.2 i ramavtalet betonas att genomförandet av avtalets bestämmelser inte får utgöra skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av detta avtal, detta utan att påverka medlemsstaternas och/eller arbetsmarknadens parter rätt att med hänsyn till förändrade omständigheter (inklusive ett införande av en bestämmelse om att rättigheten inte kan överlåtas) utarbeta olika lagar, andra författningar eller avtal, under förutsättning att minimikraven i detta avtal uppfylls.

17. I gemenskapens stadga om arbetstgares grundläggande sociala rättigheter erkänns vikten av att bekämpa alla former av diskriminering - särskilt de som är grundade på kön, hudfärg, ras, åsikter eller tro.

18. I artikel F.2 i Fördraget om Europeiska unionen föreskrivs att "Unionen skall som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, undertecknad i Rom den 4 november 1950, och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner".

19. På gemensam begäran av arbetsmarknadens parter får en medlemsstat åt dem överlåta att genomföra detta direktiv, på villkor att medlemsstaten vidtar alla nödvändiga åtgärder för att hela tiden kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i detta direktiv.

20. Genomförandet av ramavtalet bidrar till att uppfylla de mål som anges i artikel 1 i avtalet om socialpolitik.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Genomförande av ramavtalet

Syftet med detta direktiv är att genomföra det ramavtal om föräldraledighet som ingicks den 14 december 1995 mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (UNICE, CEEP och EFS) och som återfinns i bilagan.

Artikel 2

Slutbestämmelser

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 3 juni 1998 eller se till att arbetsmarknadens parter senast den dagen i samförstånd har vidtagit de åtgärder som behövs, och medlemsstaterna skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att hela tiden kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

2. Om det är nödvändigt med hänsyn till särskilda svårigheter eller ett genomförande genom kollektivavtal, får medlemsstaterna förfoga över ytterligare högst ett år.

De skall genast underrätta kommissionen om dessa omständigheter.

3. När en medlemsstat antar de bestämmelser som anges i punkt 1 skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

Artikel 3

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 3 juni 1996.

På rådets vägnar

T. TREU

Ordförande

(1) EGT nr C 333, 9.12.1983, s. 6.

(2) EGT nr C 316, 27.11.1984, s. 7.

(3) EGT nr C 368, 23.12.1994, s. 6.

BILAGA

RAMAVTAL OM FÖRÄLDRALEDIGHET

INLEDNING

Det bifogade ramavtalet innebär ett åtagande av UNICE, CEEP och EFS att införa minimiföreskrifter om föräldraledighet och frånvaro från arbetet på grund av force majeure, såsom ett viktigt medel för att göra det möjligt att förena arbetsliv och familjeliv och att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män samt principen om likabehandling av kvinnor och män.

EFS, UNICE och CEEP anmodar kommissionen att förelägga rådet detta ramavtal för att rådet genom beslut skall göra dessa minimiföreskrifter tvingande i Europeiska gemenskapens medlemsstater med undantag av Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland.

I. ALLMÄNNA ÖVERVÄGANDEN

1. Med beaktande av det avtal om socialpolitik, som är fogat till det sociala protokollet som är fogat till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artiklarna 3.4 och 4.2 i detta, och

med beaktande av följande:

2. I artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik föreskrivs att de avtal som ingås på gemenskapsnivå på gemensam begäran av de undertecknade parterna skall genomföras genom beslut av rådet på förslag av kommissionen.

3. Kommissionen har meddelat sin avsikt att föreslå en gemenskapsåtgärd som gör det möjligt att förena arbetsliv och familjeliv.

4. I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter fastställs i punkt 16, som gäller principen om likabehandling av kvinnor och män, att åtgärder måste utarbetas för att kvinnor och män skall kunna förena sina åtaganden i arbetsliv och familjeliv.

5. I rådets resolution av den 6 december 1994 medges att en effektiv politik för lika möjligheter förutsätter en övergripande och integrerad strategi som möjliggör en bättre planering av arbetstiderna, en större flexibilitet samt en smidigare återgång till arbetslivet och konstateras arbetsmarknadens parter viktiga roll på detta område och för att erbjuda kvinnor och män en möjlighet att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv.

6. Åtgärderna för att förena arbetsliv och familjeliv bör uppmuntra till införande av nya, flexibla sätt att organisera arbete och tid som är bättre anpassade till samhällets växlande behov och som bör tillgodose både företagets och arbetstagarnas behov.

7. Familjepolitiken bör ses i förhållande till de demografiska förändringarna, effekterna av att befolkningen åldras, att generationerna närmar sig varandra och främjandet av kvinnors deltagande i arbetslivet.

8. Männerna bör uppmuntras att dela ansvaret för familjen lika och uppmuntras till att utnyttja föräldraledigheten, till exempel genom program för att göra dem medvetna.

9. Detta avtal är ett ramavtal som ger minimiföreskrifter och bestämmelser för föräldraledighet, till skillnad från mammaledighet, och för frånvaro från arbetet på grund av force majeure, och det ankommer på medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att införa kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter med hänsyn till situationen i varje medlemsstat.

10. Medlemsstaterna bör föreskriva bevarandet av de naturaförmåner som medges inom ramen för sjukförsäkringen under en minimiperiod av föräldraledigheten.

11. Medlemsstaterna bör också, när detta visar sig vara lämpligt med hänsyn till de nationella förhållandena och budgetsituationen, inrikta sig på att i befintligt skick bevara rätten till socialförsäkringsförmåner under minimiperioden för föräldraledigheten.

12. Detta avtal beaktar nödvändigheten av att höja de socialpolitiska kraven, främja konkurrenskraften hos gemenskapens ekonomi och undvika att införa administrativa, finansiella eller juridiska hinder som är utformade på ett sätt som hindrar att små och medelstora företag bildas och utvecklas.

13. Arbetsmarknadens parter har de bästa förutsättningarna för att finna lösningar som svarar mot arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov och de bör följaktligen tilldelas en särskild roll i genomförandet och tillämpningen av detta avtal.

HAR DE UNDERTECKNANDE PARTERNA SLUTIT DETTA AVTAL.

II. INNEHÅLL

§ 1: Syfte och tillämpningsområde

1. I detta avtal anges minimiföreskrifter som avser att underlätta för föräldrar som arbetar att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv.

2. Detta avtal skall tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat.

§ 2: Föräldraledighet

1. Om inte annat följer av punkt 2.2 ges arbetstagare, kvinnor och män, genom detta avtal en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller vid adoption av ett barn för att vårda detta barn under minst tre månader och upp till en bestämd ålder som får vara upp till åtta år och som skall fastställas av medlemsstaterna och/eller av arbetsmarknadens parter.

2. För att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män och principen om likabehandling av kvinnor och män anser de undertecknande parterna att den rätt till föräldraledighet som föreskrivs i punkt 2.1 i princip bör beviljas på så sätt att den inte kan överlåtas.

3. Kvalifikationkraven och tillämpningsföreskrifterna för föräldraledighet skall fastställas enligt lag och/eller kollektivavtal i medlemsstaterna med iakttagande av minimiföreskrifterna i detta artikel. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får bland annat

a) besluta om huruvida föräldraledigheten beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar,

b) göra rätten till föräldraledighet beroende av en kvalifikationsperiod i arbete och/eller anställningstid som inte får överskrida ett år,

c) anpassa kvalifikationskraven och tillämpningsföreskrifterna för föräldraledighet till de särskilda omständigheter som råder vid adoption,

d) fastställa anmälningstiderna inom vilka den arbetstagare som utnyttjar sin rätt till

föräldraledighet för arbetsgivaren skall uppge tidpunkterna för föräldraledighetens början och slut,

e) fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren, efter samråd i enlighet med lagstiftning, kollektivavtal och nationell praxis, av skäl som kan rättfärdigas och som sammanhänger med företagets drift får uppskjuta beviljandet av föräldraledigheten (till exempel då arbetet är säsongsbetonat, då någon vikarie inte kunnat uppbringas inom anmälningsperioden, då en betydande del av arbetsstyrkan samtidigt ansöker om föräldraledighet, då en särskild funktion är strategiskt viktig). Svårigheter som uppkommer vid tillämpningen av denna bestämmelse skall lösas i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal och nationell praxis.

f) utöver punkt e ovan godkänna särskilda arrangemang för att tillgodose de små företagens behov avseende drift och struktur.

4. För att säkerställa arbetstagarnas möjlighet att utnyttja föräldraledigheten skall medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis, vidta alla nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarna mot uppsägning på grund av att de begär eller tar i anspråk sin rätt till föräldraledighet.

5. Vid föräldraledighetens utgång har arbetstagaren rätt att återgå till sitt arbete eller, om detta är omöjligt, till ett likvärdigt eller likartat arbete som överensstämmer med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande.

6. De rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar skall bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut. Vid föräldraledighetens slut skall dessa rättigheter inklusive de ändringar som härrör från nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis vara gällande.

7. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter skall fastställa vad som skall gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten.

8. Alla socialförsäkringsfrågor som hänger samman med detta avtal skall behandlas och avgöras av medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning och med beaktande av kontinuitetens betydelse när det gäller rätten till socialförsäkringsförmåner, särskilt sjuk- och hälsovård.

§ 3: Frånvaro från arbetet på grund av force majeure

1. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter skall, i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal och/eller nationell praxis, vidta nödvändiga åtgärder för att ge arbetstagaren rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall, som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

2. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får fastställa kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter till punkt 3.1 och begränsa denna rätt till ett särskilt antal dagar om året och/eller för varje tillfälle.

§ 4: Slutbestämmelser

1. Medlemsstaterna får tillämpa eller införa bestämmelser som är förmånligare än de som föreskrivs i detta avtal.

2. Genomförandet av bestämmelserna i detta avtal får inte utgöra skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av detta avtal och påverkar inte medlemsstaternas och/eller arbetsmarknadens parter rätt att med hänsyn till förändrade omständigheter (inklusive ett införande av en bestämmelse om att rättigheten inte kan överlåtas)

utarbete olika lager, andra författningar eller avtal, under förutsättning att minimiföreskrifterna i det här avtalet iakttas.

3. Arbetsmarknadens parter rätt att på lämplig nivå, även europeisk sådan, sluta avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i detta avtal med hänsyn till särskilda omständigheter påverkas inte av detta avtal.

4. Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa rådets beslut senast två år efter beslutets antagande eller säkerställa att arbetsmarknadens parter (1) med hjälp av avtal inför nödvändiga bestämmelser före utgången av denna period. Om det med hänsyn till särskilda svårigheter eller ett genomförande med hjälp av kollektivavtal är nödvändigt, får medlemsstaterna förfoga över ytterligare högst ett år för att följa beslutet.

5. Förebyggande och behandling av tvister och klagomål till följd av tillämpningen av detta avtal skall ske i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal och nationell praxis.

6. Utan att det påverkar kommissionens, de nationella domstolarnas och EG-domstolens respektive roller bör alla frågor som har samband med tolkningen av detta avtal på europeisk nivå, av kommissionens i första hand överlämnas till de undertecknande parterna som skall avge ett yttrande.

7. De undertecknande parterna skall se över tillämpningen av detta avtal fem år efter dagen för rådets beslut, om någon av parterna i detta avtal begär detta.

Utfärdat i Bryssel den 14 december 1995.

Fritz VERZETNITSCH

Ordförande för EFS

Emilio GABAGLIO

Generalsekreterare

EFS

Boulevard Émile Jacqmain 155

B-1210 BrysselAntonio Castellano AUYANET

Ordförande för CEEP

Roger GOURVÈS

Generalsekreterare

CEEP

Rue de la Charité 15

B-1040 BrysselFrançois PERIGOT

Ordförande för UNICE

Zygmunt TYSZKIEWICZ

Generalsekreterare

UNICE

Rue Joseph II 40

B-1040 Bryssel

(1) Enligt artikel 2.4 i avtalet om socialpolitik.