

ДИРЕКТИВИ

ДИРЕКТИВА 2010/18/ЕС НА СЪВЕТА

от 8 март 2010 година

за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО

(текст от значение за ЕИП)

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 155, параграф 2 от него,

като взе предвид предложението на Европейската комисия,

като има предвид, че:

- (1) Член 153 от Договора за функционирането на Европейския съюз („ДФЕС“) позволява на Съюза да подкрепя и допълва дейностите на държавите-членки, *inter alia* в областта на равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането при работа.
- (2) Социалният диалог на равнището на Съюза може, в съответствие с член 155, параграф 1 от ДФЕС, да доведе до договорни отношения, включително споразумения, стига мениджмънтът и работниците („социалните партньори“) да желаят това. Социалните партньори могат, в съответствие с член 155, параграф 2 от ДФЕС, съвместно да поискат споразуменията, сключени от тях на равнището на Съюза по въпроси, попадащи в обхвата на член 153 от ДФЕС, да бъдат приложени с решение на Съвета по предложение на Комисията.
- (3) На 14 декември 1995 г. бе сключено рамково споразумение за родителския отпуск между европейските междуотраслови организации на социалните партньори (ETUC, UNICE и СЕЕР), на което бе придадена правна сила с Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 г. относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) ⁽¹⁾. С Директива 97/75/ЕО на Съвета ⁽²⁾ посочената директива бе изменена и приложението ѝ бе разширено за Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия. Директива 96/34/ЕО допринесе значително за подобряване на възможностите, предоставени на работещите родители в държавите-членки

за по-успешно съвместяване на професионалните и семейните им задължения чрез нормативната уредба на отпуските.

- (4) В съответствие с член 138, параграфи 2 и 3 от Договора за създаване на Европейската общност („Договора за ЕО“) ^(*) през 2006 и 2007 г. Комисията проведе консултации с европейските социални партньори относно начините за по-нататъшно подобряване на съвместяването на професионалния с личния и семейния живот, и по-специално относно съществуващото общностно законодателство в областта на майчинството и на родителския отпуск, както и относно възможността да се въведат нови видове отпуск по семейни причини, като отпуск по бащинство, отпуск при осиновяване и отпуск за полагане на грижи за членове на семейството.
- (5) Трите европейски общопрофилни междуотраслови организации на социалните партньори (ETUC, СЕЕР и BUSINESSEUROPE, чието старо наименование е UNICE) и Европейската междуотраслова организация на социалните партньори, представляваща определена категория предприятия (UEAPME), информираха Комисията на 11 септември 2008 г. за желанието си да встъпят в преговори в съответствие с член 138, параграф 4 и член 139 от Договора за ЕО ^(**), с цел преработване на рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено през 1995 г.
- (6) На 18 юни 2009 г. тези организации подписаха ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск („ревизираното рамково споразумение“) и отправиха съвместно искане до Комисията да представи предложение за решение на Съвета за прилагане на посоченото ревизирано рамково споразумение.
- (7) В хода на преговорите европейските социални партньори преработиха изцяло рамковото споразумение за родителския отпуск от 1995 г. Поради това Директива 96/34/ЕО следва да бъде отменена и заменена с нова директива, а не само изменена.

⁽¹⁾ ОВ L 145, 19.6.1996 г., стр. 4.

⁽²⁾ ОВ L 10, 16.1.1998 г., стр. 24.

^(*) Преномериран: член 154, параграфи 2 и 3 от ДФЕС.

^(**) Преномериран: член 154, параграф 4 и член 155 от ДФЕС.

- (8) Тъй като целите на директивата, а именно подобряване на съвместяването на професионалния, личния и семейния живот на работещите родители и на равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането при работа на територията на Съюза, не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите-членки и следователно могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, посочен в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, посочен в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тези цели.
- (9) При изготвянето на предложението за директива Комисията взе предвид представителния статут на подписаните ревизираното рамково споразумение страни, техният мандат, законосъобразността на клаузите на ревизираното рамково споразумение и неговото съответствие с разпоредбите, свързани с малките и средните предприятия.
- (10) Комисията уведоми Европейския парламент и Европейския икономически и социален комитет за своето предложение.
- (11) В съответствие с общите принципи на правото на Съюза в социалната област клауза 1, параграф 1 от ревизираното рамково споразумение гласи, че това споразумение определя минимални изисквания.
- (12) Клауза 8, параграф 1 от ревизираното рамково споразумение гласи, че държавите-членки могат да прилагат или да въведат по-благоприятни разпоредби от предвидените в споразумението.
- (13) Клауза 8, параграф 2 от ревизираното рамково споразумение гласи, че прилагането на разпоредбите на споразумението не може да представлява валидно основание за понижаване на общото равнище на закрила на работниците в областта, уредена от споразумението.
- (14) Държавите-членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции, които да се прилагат в случай на неспазване на задълженията, произтичащи от настоящата директива.
- (15) Държавите-членки могат да възложат изпълнението на настоящата директива на социалните партньори по тяхно съвместно искане, при условие че тези държави-членки предприемат всички необходими мерки, за да могат да гарантират във всеки момент резултатите, наложени от настоящата директива.
- (16) В съответствие с точка 34 от Междунституционалното споразумение за по-добро законотворчество⁽¹⁾ държавите-членки се насърчават да изготвят за себе си и в интерес на Съюза таблици, които, доколкото е възможно, илюстрират съответствието между настоящата директива и мерките за транспониране, и да предоставят публичен достъп до тези таблици,

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Настоящата директива привежда в действие ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено на 18 юни 2009 г. между европейските междуетраслови организации на социалните партньори (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC), чийто текст се съдържа в приложението.

Член 2

Държавите-членки определят какви санкции са приложими при нарушаване на националните разпоредби, постановени съгласно настоящата директива. Санкциите са ефективни, пропорционални и възпиращи.

Член 3

1. Държавите-членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, или гарантират, че социалните партньори са въвели необходимите мерки чрез споразумение, най-късно до 8 март 2012 г. Те незабавно информират Комисията за това.

Когато държавите-членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите-членки.

2. Държавите-членки могат да разполагат с допълнителен срок от не повече от една година, за да се съобразят с изискванията на настоящата директива, ако това е необходимо предвид особени затруднения или с оглед на изпълнението ѝ чрез колективен трудов договор. Те уведомяват Комисията за това най-късно до 8 март 2012 г., като посочват причините за необходимостта от допълнителен период.

3. Държавите-членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното законодателство, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.

⁽¹⁾ ОВ С 321, 31.12.2003 г., стр. 1.

Член 4

Директива 96/34/ЕО се отменя, считано от 8 март 2012 г. Позоваванията на Директива 96/34/ЕО се считат за позовавания на настоящата директива.

Член 5

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 6

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Брюксел на 8 март 2010 година.

За Съвета

Председател

C. CORBACHO

ПРИЛОЖЕНИЕ

РАМКОВО СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА РОДИТЕЛСКИЯ ОТПУСК (РЕВИЗИРАНО)

18 юни 2009 година

Преамбюл

С настоящото рамково споразумение между европейските социални партньори BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC (и комитета за връзка Eurocadres/CEC) се преработва рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г., като се определят минимални изисквания за родителския отпуск като важно средство за съвместяване на професионалните и семейните задължения и за насърчаване на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените.

Европейските социални партньори се обръщат към Комисията с искане да представи настоящото рамково споразумение на Съвета с оглед приемане на решение на Съвета, по силата на което тези изисквания да станат задължителни в държавите-членки на Европейския съюз.

I. Общи съображения

1. Като взеха предвид Договора за ЕО, и по-специално членове 138 и 139 от него (*).
2. Като взеха предвид член 137, параграф 1, буква в) и член 141 от Договора за ЕО (**) и принципа на равното третиране (членове 2, 3 и 13 от Договора за ЕО (***), както и вторичното законодателство на негова основа, по-специално Директива 75/117/ЕИО на Съвета за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените ⁽¹⁾; Директива 92/85/ЕИО на Съвета за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки ⁽²⁾; Директива 96/97/ЕО на Съвета за изменение на Директива 86/378/ЕИО относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените в професионалните социалноосигурителни схеми ⁽³⁾ и Директива 2006/54/ЕО за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) ⁽⁴⁾.
3. Като взеха предвид Хартата на основните права на Европейския съюз от 7 декември 2000 г. и членове 23 и 33 от нея, свързани с равенството между мъжете и жените и съчетаването на професионалния с личния и семейния живот.
4. Като взеха предвид Доклада на Комисията от 2003 г. относно прилагането на Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 г. относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП).
5. Като взеха предвид целта на Лисабонската стратегия за растеж и работни места за увеличаване на общото ниво на заетост на 70 %, нивата на заетост на жените на 60 % и нивата на заетост на по-възрастните работници на 50 %; целите от Барселона относно осигуряването на детски заведения; както и приноса на политиките за подобряване на съвместяването на професионалния с личния и семейния живот при постигането на тези цели.
6. Като взеха предвид Рамката за действие на европейските социални партньори по отношение на равенството между половете от 22 март 2005 г., в която подкрепата за равновесието между професионалния и личния живот се разглежда като приоритетна област за действие, като същевременно се признава, че за да продължи напредъкът в областта на съвместяването им, трябва да се въведе балансиран, цялостен и последователен набор от политики, включващ разпоредби относно отпуска, условията на труд и инфраструктурата за предоставяне на грижи.
7. Като имат предвид, че мерките за по-успешно съвместяване на професионалния и личния живот са част от по-широка политическа програма, имаща за цел да задоволи потребностите на работодателите и работниците и да подобри адаптивността и пригодността за заетост като част от подхода на съчетаване на гъвкавост и сигурност.
8. Като имат предвид, че семейната политика следва да допринесе за постигане на равенство между половете и да се разглежда в контекста на демографските промени, последиците от застаряването на населението, сближаването между поколенията, насърчаването на участието на жените в активния живот и споделянето на отговорностите, свързани с предоставяне на грижи, между жените и мъжете.

(*) Преномерирани: членове 154 и 155 от ДФЕС.

(**) Преномерирани: член 153, параграф 1, буква в) и член 157 от ДФЕС.

(***) Член 2 от Договора за ЕО е отменен и заменен по същество с член 3 от Договора за Европейския съюз. Член 3, параграф 1 от Договора за ЕО е отменен и заменен по същество от членове 3—6 от ДФЕС. Член 3, параграф 2 от Договора за ЕО е преномерирани на член 8 от ДФЕС. Член 13 от Договора за ЕО е преномерирани на член 19 от ДФЕС.

⁽¹⁾ ОВ L 45, 19.2.1975 г., стр. 19.

⁽²⁾ ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1.

⁽³⁾ ОВ L 46, 17.2.1997 г., стр. 20.

⁽⁴⁾ ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.

9. Като имат предвид, че през 2006 и 2007 г. Комисията проведе консултации с европейските социални партньори в рамките на първи и втори кръг от консултации относно съвместяването на професионалния с личния и семейния живот и че наред с другото тя разгледа въпроса за осъвременяване на регулаторната рамка на общностно равнище и насърчи европейските социални партньори да подложат на оценка разпоредбите на своето рамково споразумение за родителския отпуск с оглед неговото преразглеждане.
10. Като имат предвид, че рамковото споразумение между европейските социални партньори от 1995 г. относно родителския отпуск беше катализатор за положителни промени, осигури обща основа за постигане на равновесие между професионалния и личния живот в държавите-членки и изигра значима роля за подпомагане на работещите родители в Европа да постигнат по-добро съвместяване на професионалния и личния живот; но и че, по общата оценка на европейските социални партньори, определени елементи на споразумението се нуждаят от адаптиране или преработване, за да се постигнат по-успешно неговите цели.
11. Като имат предвид, че определени аспекти се нуждаят от адаптиране при отчитане на растящото многообразие на работната сила и на развитието на обществото, включително увеличаващото се видово многообразие на семейните структури, и при едновременно спазване на националното законодателство и на колективните трудови договори и/или практика.
12. Като имат предвид, че в множество държави-членки насърчаването на мъжете да поемат равен дял от семейните отговорности не е довело до достатъчни резултати; поради това следва да се предприемат по-ефективни мерки в полза на по-равномерно разпределение на семейните отговорности между мъжете и жените.
13. Като имат предвид, че множество държави-членки вече разполагат с широк набор от мерки и практики в областта на отпуските, детските заведения и осигуряването на гъвкави условия на работа, съобразени с потребностите на работниците и работодателите и насочени към подпомагане на родителите при съвместяването на професионалния с личния и семейния им живот; и че тези мерки и практики следва да бъдат взети под внимание при прилагането на настоящото споразумение.
14. Като имат предвид, че настоящото рамково споразумение е елемент от дейностите, предприемани от европейските социални партньори в подкрепа на съвместяването на професионалния и личния живот.
15. Като имат предвид, че настоящото споразумение е рамково споразумение, което въвежда минимални изисквания и разпоредби относно родителския отпуск, който се различава от отпуска по майчинство, а също и относно отсъствието от работа поради формални обстоятелства, и оставя на държавите-членки и социалните партньори да определят условията за ползването на родителския отпуск, както и реда и условията за прилагането му, за да се вземе предвид положението във всяка държава-членка.
16. Като имат предвид, че правото на родителски отпуск в настоящото споразумение е индивидуално право и по принцип е непрехвърляемо, и че на държавите-членки се разрешава да го направят прехвърляемо. Опитът показва, че когато родителският отпуск не подлежи на прехвърляне, това може да подейства като положителен стимул за ползването му от бащите, поради което европейските социални партньори се споразумяват част от него да стане непрехвърляема.
17. Като имат предвид, че е важно да се вземат под внимание специфичните нужди на родителите на деца с увреждания или продължителни заболявания.
18. Като имат предвид, че държавите-членки следва да предвидят обезщетенията в натура при здравни застраховки да продължат да се предоставят по време на минималния период на родителския отпуск.
19. Като имат предвид, че държавите-членки следва също така, когато е необходимо съобразно националните условия и при отчитане на състоянието на бюджета, да предвидят запазването на съответните полагащи се обезщетения по линия на социалната сигурност по време на минималния период на родителския отпуск, както и да вземат предвид ролята на доходите сред останалите фактори за ползването на родителски отпуск при прилагането на настоящото споразумение.
20. Като имат предвид, че опитът на държавите-членки показва, че нивото на доходите по време на родителския отпуск е фактор, който влияе върху решението на родителите да го ползват, и това важи особено за бащите.
21. Като имат предвид, че достъпът до гъвкави схеми на работа улеснява родителите при съчетаването на професионалните и родителските отговорности и спомага за реинтеграцията на работното място, особено след завръщането от родителски отпуск.
22. Като имат предвид, че разпоредбите относно родителския отпуск целят работещите родители да бъдат подпомогнати в течение на определен период от време, така че да запазят и да продължат участието си на пазара на труда; поради това следва да се обърне по-голямо внимание на запазването на контакт с работодателя по време на отпуска или на предвиждането на договорености с оглед завръщането на работа.
23. Като имат предвид, че настоящото споразумение отчита необходимостта от усъвършенстване на изискванията на социалната политика, от засилване на конкурентоспособността на икономиката на Европейския съюз и избягване налагането на административни, финансови и правни ограничения, които биха затруднили създаването и развитието на малките и средните предприятия.

24. Като имат предвид, че социалните партньори най-успешно могат да намерят решения, които съответстват на нуждите както на работодателите, така и на работниците, поради което ще играят важна роля при изпълнението, прилагането, наблюдението и оценката на настоящото споразумение в по-широкия контекст на останалите мерки за по-добро съвместяване на професионалните и семейните задължения и насърчаване на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените,

ПОДПИСАЛИТЕ СТРАНИ СЕ СПОРАЗУМЯХА ЗА СЛЕДНОТО:

II. Съдържание

Клауза 1: Цел и обхват

1. Настоящото споразумение определя минимални изисквания, предназначени да улеснят съвместяването на родителските и професионалните задължения на работещите родители, при отчитане на нарастващото многообразие на семейните структури и при едновременно спазване на националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика.
2. Настоящото споразумение се прилага по отношение на всички работници, мъже и жени, които работят по трудов договор или трудово правоотношение, така както са определени от закона, от колективните трудови договори и/или от установената практика във всяка държава-членка.
3. Държавите-членки и/или социалните партньори не изключват от обхвата и прилагането на настоящото споразумение работници, трудови договори или трудови правоотношения с единственото основание, че се отнасят за работници на непълно работно време, работници на срочен договор или лица с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост.

Клауза 2: Родителски отпуск

1. Настоящото споразумение предоставя на мъжете и жените работници индивидуално право на родителски отпуск поради раждане или осиновяване на дете, за да се грижат за това дете, докато то достигне до определена възраст, която се определя от държавите-членки и/или социалните партньори, но не надхвърля осем години.
2. Отпускът се предоставя най-малко за срок от четири месеца и, с цел насърчаване на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените, по принцип следва да бъде непрехвърляем. За да се поощри ползването на отпуска на равни начала от двамата родители, следва да се предвиди поне един от четирите месеца да не може да бъде преотстъпван. Условието и редът за прилагането на непрехвърляемия период се определят на национално равнище по законодателен път и/или посредством колективни трудови договори, при отчитане на действащите разпоредби относно отпуска в държавите-членки.

Клауза 3: Условия и ред за прилагане

1. Условията за ползване и подробните правила за прилагане на родителския отпуск се определят от закона и/или от колективните трудови договори в държавите-членки, при спазване на минималните изисквания на настоящото споразумение. Държавите-членки и/или социалните партньори могат, по-специално:
 - а) да решават дали родителският отпуск да се дава въз основа на пълно или непълно работно време, на части или под формата на система на кредити от време, при едновременно отчитане на нуждите на работодателите и работниците;
 - б) да поставят като условие за предоставяне на родителския отпуск наличието на определен период, в който лицето е работило на дадено място, и/или наличието на трудов стаж, който не надхвърля една година; държавите-членки и/или социалните партньори гарантират, че ако се възползват от тази разпоредба, в случай на последователни срочни договори с един и същ работодател по смисъла на Директива 1999/70/ЕО на Съвета относно срочната работа при изчисляване на даващия съответното право период се взема предвид сумата на тези договори;
 - в) да определят обстоятелствата, при които работодателят, след консултации в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика, има право да отложи предоставянето на родителски отпуск по основателни причини, свързани с дейността на организацията. Всеки проблем, който може да възникне във връзка с прилагането на тази разпоредба, следва да се разрешава в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика;
 - г) в допълнение към буква в) да разрешават постигането на специфични договорености, съобразени с изискванията за функционирането и устройството на малките предприятия.
2. Държавите-членки и/или социалните партньори определят сроковете на предизвестие, което работникът отправя до работодателя, когато упражнява правото си на родителски отпуск, като се посочват началото и краят на периода на отпуска; държавите-членки и/или социалните партньори отчитат интересите на работниците и на работодателите при определяне на срока на такива предизвестия.
3. Държавите-членки и/или социалните партньори следва да преценят необходимостта от адаптиране на условията за достъп и реда за прилагане на родителския отпуск към нуждите на родителите на деца с увреждания или продължително заболяване.

Клауза 4: Осиновяване

1. Държавите-членки и/или социалните партньори следва да преценят необходимостта от допълнителни мерки, за да отговорят на специфичните нужди на осиновителите.

Клауза 5: Трудови права и недискриминация

1. В края на родителския отпуск работниците имат право да се върнат на същата работа или, ако това не е възможно, на равностойна или подобна работа, съответстваща на трудовия им договор или на трудовото им правоотношение.
2. Права, които са били придобити или са били в процес на придобиване от работника на датата, на която започва родителският отпуск, се запазват като такива до края на родителския отпуск. В края на родителския отпуск тези права се запазват, включително всички промени, произтичащи от националното законодателство, от колективните трудови договори и/или от установената практика.
3. Държавите-членки и/или социалните партньори определят статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение за периода на родителския отпуск.
4. За да гарантират, че работниците ще могат да упражнят правото си на родителски отпуск, държавите-членки и/или социалните партньори предприемат необходимите мерки за закрила на работниците срещу по-неблагоприятно третиране или уволнение поради подаване на молба за ползване, или поради фактическото ползване на родителски отпуск в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика.
5. Всички въпроси, свързани със социалната сигурност по отношение на настоящото споразумение, се обсъждат и решават от държавите-членки и/или социалните партньори в съответствие с националното законодателство и/или колективните трудови договори, като се взема предвид значението на непрекъсваемостта на правото на обезщетения по различните схеми на социална сигурност, и по-специално на здравното осигуряване.

Всички въпроси, свързани с доходите по отношение на настоящото споразумение, се обсъждат и решават от държавите-членки и/или социалните партньори в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика, като се отчита ролята на доходите — наред с други фактори — при вземането на родителски отпуск.

Клауза 6: Завръщане на работа

1. С цел да се насърчи по-успешното съвместяване на професионалния и семейния живот, държавите-членки и/или социалните партньори предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че при завръщане от родителски отпуск работниците могат да поискат промяна на работното си време и/или трудов ритъм за определен срок. Работодателите разглеждат тези искания и дават съответния отговор, като вземат под внимание както собствените си нужди, така и тези на своите служители.

Условията за прилагане на настоящия параграф се определят в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика.

2. С цел улесняване завръщането на работа след родителски отпуск работниците и работодателите се насърчават да поддържат контакт по време на отпуска и могат да се договарят за всякакви подходящи мерки за реинтеграция, решението за които се взема съвместно от заинтересованите страни при спазване на националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика.

Клауза 7: Отсъствие от работа поради форсмажорни обстоятелства

1. Държавите-членки и/или социалните партньори предприемат необходимите мерки, за да разрешат на работниците да отсъстват от работа поради форсмажорни обстоятелства, в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика, по неотложни семейни причини в случай на заболяване или инцидент, които налагат незабавното присъствие на работника.
2. Държавите-членки и/или социалните партньори могат да конкретизират условията и подробните правила за прилагане на клауза 7, параграф 1 и да ограничат посоченото право до определен период от време за дадена година и/или за даден случай.

Клауза 8: Заключителни разпоредби

1. Държавите-членки могат да прилагат или да въведат по-благоприятни разпоредби от предвидените в настоящото споразумение.
2. Прилагането на разпоредбите на настоящото споразумение не представлява валидно основание за понижаване на общото равнище на закрила на работниците в областта на прилагане на настоящото споразумение. Това не засяга правото на държавите-членки и/или на социалните партньори да приемат различни закони, подзаконови или договорни разпоредби в светлината на променящите се обстоятелства (включително и въвеждането на непрехвърляемост), стига да са спазени минималните изисквания, предвидени в настоящото споразумение.

3. Настоящото споразумение не засяга правото на социалните партньори да сключват, на подходящо равнище, включително на европейско равнище, споразумения за адаптиране и/или допълване на разпоредбите на настоящото споразумение с цел да се вземат предвид конкретни обстоятелства.
4. Държавите-членки приемат законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с решението на Съвета, най-късно до две години след неговото приемане, или гарантират, че социалните партньори ще въведат необходимите мерки чрез споразумение до края на този период. Държавите-членки могат, ако е необходимо, с цел да се вземат предвид особени затруднения или прилагането чрез колективен трудов договор, да разполагат с максимум една допълнителна година, за да се съобразят с това решение.
5. Предотвратяването и уреждането на спорове и жалби, породени от прилагането на настоящото споразумение, се извършват в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика.
6. Без да се засягат съответните правомощия на Комисията, на националните съдилища и на Съда на Европейските общности, всеки въпрос, свързан с тълкуването на настоящото споразумение на европейско равнище, следва първо да се препрати от Комисията до подписалите страни, които да дадат своето становище.
7. Подписалите страни правят преглед на прилагането на настоящото споразумение пет години след датата на решението на Съвета, ако една от страните по споразумението отправи такова искане.

Съставено в Брюксел на 18 юни 2009 година.

За ETUC
John Monks
Генерален секретар
От страна на делегацията на профсъюзите

За BUSINESSEUROPE
Philippe de Buck
Генерален директор

За UEAPME
Andrea Benassi
Генерален секретар

За CEEP
Ralf Resch
Генерален секретар
