

DIREKTIVA SAVETA 2010/18/EU OD 8. MARTA 2010. O SPROVOĐENJU REVIDIRANOG OKVIRNOG SPORAZUMA O RODITELJSKOM ODSUSTVU ZAKLJUČENOG IZMEĐU BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP I EKS I O PRESTANKU VAŽENJA DIREKTIVE 96/34/EZ

(Tekst od značaja za EEP)

SAVET EVROPSKE UNIJE,

Imajući u vidu Ugovor o funkcionisanju Evropske unije, posebno član 155. stav 2,

Imajući u vidu predlog Komisije,

s obzirom na to da:

(1) član 153. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije (UFEU) omogućava Uniji da podržava i dopunjava aktivnosti država članica, između ostalog, u oblasti ravnopravnosti među muškarcima i ženama u pogledu mogućnosti na tržištu rada i tretmana na poslu,

(2) socijalni dijalog na nivou Unije može, u skladu sa članom 155. stav 1 UFEU, dovesti do ugovornih odnosa, uključujući sporazume, ukoliko rukovodstvo i radnici („socijalni partneri“) to žele. Socijalni partneri mogu, u skladu sa članom 155. stav 2. UFEU, zajednički zahtevati da se sporazumi koje su oni zaključili na nivou Unije u vezi pitanja na koje se odnosi član 153. UFEI sprovede prema odluci Saveza na predlog Komisije,

(3) je Okvirni sporazum o roditeljskom odsustvu zaključen među evropskim međuindustrijskim organizacijama socijalnih partnera (EKS, UNICE i CEEP) 14. decembra 1995. kojem je pravno dejstvo dodeljeno Direktivom Saveta 96/34/EZ od 3. juna 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu zaključenog između UNICE, CEEP i EKS¹. Ta direktiva je izmenjena i dopunjena Direktivom Saveta 97/75/EZ i proširena na Ujedinjeno Kraljevstvo Velike Britanije i Severne Irske². Direktiva 96/34/EZ je značajno doprinela poboljšanju mogućnosti koje su u državama članicama dostupne zaposlenim roditeljima da bolje usklade svoje poslovne i porodične obaveze putem aranžmana odsustvovanja.

(4) se u skladu sa članom 138. stav 2. i 3. Ugovora o osnivanju Evropske zajednice („Ugovor EZ“) Komisija konsultovala sa evropskim socijalnim partnerima 2006. i 2007. godine o načinima daljeg unapređenja usklađivanja poslovnog, privatnog i porodičnog života i, posebno, postojećeg zakonodavstva Zajednice o zaštiti materinstva i roditeljskom odsustvu i o mogućnosti uvođenja novih vrsta porodičnog odsustva, kao što je odsustvo za očeve, odsustvo radi usvajanja i odsustvo za potrebe brige o članovima porodice,

(5) su tri opšte evropske međuindustrijske organizacije socijalnih partnera (EKS, CEEP i BUSINESSEUROPE, ranije zvane UNICE) i evropska međuindustrijska organizacija socijalnog partnera koja predstavlja određenu kategoriju preduzeća (UEAPME) obavestile Komisiju 11. septembra 2008. da žele da stupe u pregovore, u skladu sa članom 138. stav 4. i članom 139. Ugovora EZ⁴, u cilju revizije Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu zaključenog 1995,

(6) su te organizacije 18. juna 2009. potpisale revidirani Okvirni sporazum o roditeljskom odsustvu („revidirani Okvirni sporazum“) i uputile Komisiji zajednički zahtev za dostavu predloga odluke Saveta o sprovođenju tog revidiranom Okvirnog sporazuma,

(7) su tokom pregovora evropski socijalni partneri u potpunosti revidirali Okvirni sporazum o roditeljskom odsustvu iz 1995. Direktivu 96/34/EZ stoga treba staviti van snage i zameniti novom direktivom, a ne samo izmeniti i dopuniti,

(8) budući da ciljeve Direktive, odnosno unapređivanje usklađenosti poslovnog, privatnog i porodičnog života zaposlenih roditelja i ravnopravnosti između muškaraca i žena u smislu mogućnosti na tržištu rada i tretmana na poslu u celoj Uniji, države članice ne mogu uspešno ostvariti i da ih je stoga bolje ostvariti na nivou Unije, Unija može usvojiti mere u skladu sa načelom supsidijarnosti kako je utvrđeno u članu 5. Ugovora o Evropskoj uniji. U skladu sa načelom srazmernosti, kako je utvrđeno u tom članu, ova direktiva ne prelazi okvire onoga što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva,

(9) je pri izradi predloga direktive Komisija uzela u obzir položaj zastupnika strana potpisnica revidiranog Okvirnog sporazuma, njihov mandat, zakonitost klauzula tog revidiranog Okvirnog sporazuma i njegovu usklađenost sa relevantnim odredbama o malim i srednjim preduzećima,

(10) je Komisija obavestila Evropski parlament i Evropski ekonomski i socijalni komitet o svom predlogu,

(11) klauzula 1. stav 1. revidiranog Okvirnog sporazuma, u skladu sa opštim načelima zakona Unije u oblasti socijalne politike, navodi da Sporazum utvrđuje minimalne zahteve,

(12) klauzula 8. stav 1. revidiranog Okvirnog sporazuma navodi da države članice mogu primenjivati ili uvoditi povoljnije odredbe od onih koje su utvrđene u Sporazumu,

(13) klauzula 8. stav 2. revidiranog Okvirnog sporazuma navodi da sprovođenje odredaba Sporazuma ne predstavlja valjane osnove za smanjenje opšteg nivoa zaštite koji se obezbeđuje radnicima u oblasti obuhvaćenoj Sporazumom,

(14) države članice treba da obezbede delotvorne, srazmerne i preventivne kazne u slučaju bilo kakvog kršenja obaveza prema ovoj direktivi,

(15) države članice mogu poveriti socijalnim partnerima, na njihov zajednički zahtev, sprovođenje ove direktive, sve dok takve države članice preduzimaju sve potrebne mere kojima obezbeđuju da u svako doba mogu garantovati rezultate nametnute ovom direktivom,

(16) se u skladu sa tačkom 34. Međuinstitucionalnog sporazuma o boljoj izradi zakona države članice podstiču da za vlastite potrebe i u interesu Unije izrade i javno objave sopstvene tabele koje će, u meri u kojoj je to moguće, prikazati povezanost ove direktive sa merama transpozicije,

DONEO JE OVU DIREKTIVU:

Član 1.

Ova direktiva sprovodi revidirani Okvirni sporazum o roditeljskom odsustvu koji su 18. juna 2009. zaključile evropske međuindustrijske organizacije socijalnih partnera (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i EKS), kako je utvrđeno u Aneksu.

Član 2.

Države članice određuju koje kazne se primenjuju za povredu domaćih propisa donetih u skladu sa ovom direktivom. Kazne treba da budu delotvorne, srazmerne i preventivne.

Član 3.

1. Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje sa ovom direktivom ili obezbeđuju da su socijalni partneri sporazumom uveli potrebne mere najkasnije do 8. marta 2012. One o tome odmah obaveštavaju Komisiju.

Kada države članice donose te propise, oni treba da sadrže upućivanje na ovu direktivu ili se to upućivanje vrši prilikom njihovog zvaničnog objavljivanja. Načine takvog upućivanja utvrđuju države članice.

2. Države članice mogu imati najviše još jednu dodatnu godinu za usklađivanje sa ovom direktivom, ako je potrebno da se kolektivnim ugovorom uzmu u obzir posebne poteškoće ili sprovođenje. One o tome obaveštavaju Komisiju najkasnije do 8. marta 2012. navodeći razloge zbog kojih se zahteva dodatni period.

3. Države članice dostavljaju Komisiji tekst glavnih odredaba svog zakonodavstva koje donose u oblasti na koju se odnosi ova direktiva.

Član 4.

Direktiva 96/34/EZ prestaje da važi od 8. marta 2012. Upućivanja na Direktivu 96/34/EZ tumače se kao upućivanja na ovu direktivu.

Član 5.

Ova uredba stupa na snagu dvadesetog dana od dana njenog objavljivanja u Službenom listu Evropske unije.

Član 6.

Ova direktiva je upućena državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, 8. marta 2010.

Za Savet
Predsednik

K. KORBAČO (C. CORBACHO)

ANEKS

(REVIDIRAN) OKVIRNI SPORAZUM O RODITELJSKOM ODSUSTVU

18. jun 2009.

Preambula

Ovaj okvirni sporazum zaključen između evropskih socijalnih partnera, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i EKS (i odbora za vezu Eurocadres/CEC) revidira okvirni sporazum o roditeljskom odsustvu zaključen 14. decembra 1995, utvrđujući minimalne zahteve o roditeljskom odsustvu kao važna sredstva za usklađivanje poslovnih i porodičnih odgovornosti i promovisanje jednakih mogućnosti i tretmana muškaraca i žena.

Evropski socijalni partneri zahtevaju od Komisije da dostavi ovaj okvirni sporazum Savetu za potrebe izrade odluke Saveta kojom ovi zahtevi postaju obavezujući u državama članicama Evropske unije.

I. Opšta razmatranja

1. Imajući u vidu Ugovor EZ, a posebno čl. 138. i 1396,
2. imajući u vidu član 137. stav 1. tačka v) i član 141. Ugovora EZ7 i načelo jednakog tretmana (čl. 2, 3. i 13. Ugovora EZ) i sekundarno zakonodavstvo koje se zasniva na ovome, a posebno Direktivu Saveta 75/117/EEZ o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primenu načela jednakih zarada muškaraca i žena; Direktivu Saveta 92/85/EEZ o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su se nedavno porodile ili doje; Direktivu Saveta 96/97/EU o izmenama i dopunama Direktive 86/378/EEZ o sprovođenju načela jednakog tretmana muškaraca i žena u programima profesionalne socijalne zaštite; i Direktivu 2006/54/EZ o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena po pitanjima zapošljavanja i zanimanja (promene);
3. imajući u vidu Povelju Evropske unije o osnovnim pravima od 7. decembra 2000. i čl. 23. i 33. koji se odnose na jednakost muškaraca i žena i usklađivanje poslovnog, privatnog i porodičnog života,

4. imajući u vidu Izveštaj Komisije iz 2003. o sprovođenju Direktive Saveta 96/34/EZ od 3. juna 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu koji je zaključen između UNICE, CEEP i EKS,

5. imajući u vidu cilj Lisabonske strategije rasta i poslova koji se odnosi na povećanje ukupne stope zaposlenosti na 70 %, stope zaposlenosti žena na 60 % i stope zaposlenosti starijih radnika na 50 %; barselonske ciljeve obezbeđenja objekata za brigu o deci; i doprinos politika unapređenju usklađivanja poslovnog, privatnog i porodičnog života u ostvarivanju ovih ciljeva,

6. imajući u vidu Okvirni sporazum evropskih socijalnih partnera o rodnoj ravnopravnosti od 22. marta 2005. u kojem je podržavanje ravnoteže između posla i života postavljeno kao prioritetna oblast delovanja, dok se istovremeno prepoznaje da se za nastavak napretka po pitanju usklađivanja mora uspostaviti uravnotežena, integrisana i koherentna mešavina politike koja obuhvata aranžmane odsustva, radne aranžmane i infrastrukture za brigu o deci,

7. s obzirom da mere poboljšanja usklađenosti predstavljaju deo šireg plana politike za rešavanje potreba poslodavaca i radnika i za poboljšanje prilagodljivosti i mogućnosti zapošljavanja, koji predstavlja deo pristupa fleksibilne sigurnosti,

8. s obzirom da porodične politike treba da doprinesu postizanju rodne ravnopravnosti i da ih treba posmatrati u kontekstu demografskih promena, posledica sve starije populacije, premošćavanja generacijskog jaza, promovisanja učešća žena u radnoj snazi i podele odgovornosti za negu između žena i muškaraca,

9. s obzirom da se Komisija 2006. i 2007. godine konsultovala sa evropskim socijalnim partnerima u prvoj i drugoj fazi konsultacija o usklađivanju poslovnog, privatnog i porodičnog života i da se, između ostalog, bavila pitanjem ažuriranja regulatornog okvira na nivou Komisije i da ohrabruje evropske socijalne partnere da procene odredbe svog okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu u cilju revizije,

10. s obzirom da je Okvirni sporazum evropskih socijalnih partnera iz 1995. O roditeljskom odsustvu bio katalizator za pozitivne promene, da je obezbedio zajedničku osnovu za uspostavljanje ravnoteže između posla i života u državama članicama i da je odigrao značajnu ulogu u pomaganju zaposlenim roditeljima u Evropi da postignu bolju uravnoteženost; međutim, na osnovu zajedničke ocene, evropski socijalni partneri smatraju da određene elemente sporazuma treba prilagoditi ili revidirati kako bi se bolje postigli njegovi ciljevi,

11. s obzirom da određene aspekte treba prilagoditi, uzimajući u obzir sve veću raznolikost radne snage i socijalnih razvoja, uključujući sve veću raznolikost porodičnih struktura, uz poštovanje nacionalnog zakonodavstva, kolektivnih ugovora i/ili prakse,

12. s obzirom da u mnogim državama članicama podsticanje muškaraca da preuzmu jednak deo porodičnih odgovornosti nije dovelo do zadovoljavajućih rezultata; stoga treba preduzeti delotvornije mere kojima se podstiče ravnomernija podela porodičnih odgovornosti između muškaraca i žena,

13. s obzirom da mnoge države članice već imaju širok spektar mera i praksi politika koje se odnose na pogodnosti odsustva, brigu o deci i fleksibilne radne aranžmane, a koje su prilagođene potrebama radnika i poslodavaca i koje imaju za cilj da podrže roditelje u usklađivanju poslovnog, privatnog i porodičnog života; ovo treba uzeti u obzir u sprovođenju ovog sporazuma,

14. s obzirom da ovaj okvirni sporazum predstavlja jedan element delovanja evropskih socijalnih partnera u oblasti usklađivanja,

15. s obzirom da je ovaj sporazum okvirni sporazum kojim se utvrđuju minimalni zahtevi i odredbe koje se odnose na roditeljsko odsustvo, koje se razlikuje od porodiljskog odsustva, i na odsustvovanje sa posla zbog više sile, i s obzirom da se odnosi na država članice i socijalne partnere za potrebe utvrđivanja uslova pristupa i modaliteta zahteva kako bi se uzela u obzir situacija u svakoj državi članici,

16. s obzirom da je pravo na roditeljsko odsustvo u ovom sporazumu individualno pravo i, u principu, neprenosivo, a državama članicama je dozvoljeno da ga učine prenosivim. Iskustvo je pokazalo da neprenosivo odsustvo može delovati kao pozitivan podsticaj za očeve da ga uzmu, stoga su se evropski socijalni partneri složili da deo odsustva ostave neprenosivim,

17. s obzirom da je važno uzeti u obzir posebne potrebe roditelja koji imaju decu sa posebnim potrebama ili sa dugotrajnom bolešću, 18. s obzirom da države članice treba da obezbede održavanje prava na naknade u naturi u okviru osiguranja u slučaju bolesti tokom minimalnog perioda roditeljskog odsustva,

19. s obzirom da države članice takođe treba da razmotre, kada je to prikladno prema nacionalnim uslovima i uzimajući u obzir budžetsku situaciju, održavanje prava na relevantne naknade za socijalno osiguranje koja važe tokom minimalnog perioda roditeljskog odsustva, kao i ulogu prihoda među ostalim faktorima prilikom uzimanja roditeljskog odsustva za vreme sprovođenja ovog sporazuma

18. s obzirom da države članice treba da obezbede održavanje prava na naknade u naturi u okviru osiguranja u slučaju bolesti tokom minimalnog perioda roditeljskog odsustva,

20. s obzirom da su iskustva u državama članicama pokazala da ja nivo prihoda tokom roditeljskog odsustva jedan faktor koji utiče na uzimanje odsustva, posebno kod očeva,

21. s obzirom da pristup fleksibilnim radnim aranžmanima olakšava roditeljima da kombinuju poslovne i roditeljske odgovornosti i pomaže ponovnu integraciju u posao, posebno nakon povratka sa roditeljskog odsustva,

22. s obzirom da aranžmani roditeljskog odsustva imaju svrhu da podrže zaposlene roditelje tokom određenog vremenskog perioda, sa ciljem da se održi i podrži njihovo neprekidno učešće na tržištu rada; stoga veću pažnju treba posvetiti održavanju kontakta sa poslodavcem tokom odsustva ili pravljenju aranžmana za povratak na posao,

23. s obzirom da ovaj sporazum uzima u obzir potrebu da se poboljšaju zahtevi za socijalnu politiku, da se poboljša konkurentnost ekonomije Evropske unije i da se izbegnu nametljiva administrativna, finansijska i pravna ograničenja na način koji bi usporio stvaranje i razvoj malih i srednjih preduzeća,

24. s obzirom da su socijalni partneri u najboljem položaju da pronađu rešenja koja odgovaraju potrebama poslodavaca i radnika i da stoga imaju posebnu ulogu u sprovođenju, primeni, praćenju i ocenjivanju ovog sporazuma, u širem kontekstu drugih mera u cilju poboljšanja usklađivanja poslovnih i porodičnih odgovornosti i poboljšanja jednakih mogućnosti i tretmana muškaraca i žena,

STRANE POSTPISNICE USAGLASILE SU SE O SLEDEĆEM:

II. Sadržaj

Klauzula 1: Svrha i područje primene

1. Ovaj sporazum utvrđuje minimalne zahteve osmišljene da pomognu usklađivanju roditeljskih i poslovnih odgovornosti zaposlenih roditelja, uzimajući u obzir sve veću raznolikost porodičnih struktura uz poštovanje nacionalnog zakonodavstva, kolektivnih ugovora i/ili prakse.
2. Ovaj sporazum se primenjuje na sve radnike, muškarce i žene, koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definisano zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom koja je na snazi u svakoj državi članici.
3. Države članice i/ili socijalni partneri ne isključuju iz područja primene i primene ovog sporazuma radnike, ugovore o radu ili radne odnose isključivo zato što se odnose na honorarne radnike, radnike sa ugovorom o delu ili osobe sa ugovorom o radu ili u radnom odnosu sa agencijom za privremeno zapošljavanje.

Klauzula 2: Roditeljsko odsustvo

1. Ovaj sporazum daje radnicima i radnicama individualno pravo na roditeljsko odsustvo na osnovu rođenja ili usvajanja deteta kako bi se brinuli o tom detetu do određene starosne dobi do osam godina, što će definisati države članice i/ili socijalni partneri.
2. Odsustvo se dodeljuje na period od najmanje četiri meseca i, u cilju promovisanja jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena, posebno ga treba dodeliti na neprenosivoj osnovi. U cilju podsticanja ravnopravnijeg uzimanja odsustva od strane oba roditelja, najmanje jedan od ta četiri meseca se dodeljuje na neprenosivoj osnovi. Modaliteti u primeni neprenosivog perioda utvrđuju se na nacionalnom nivou putem zakonodavstva i/ili kolektivnih ugovora uzimajući u obzir postojeće aranžmane odsustva u državama članicama.

Klauzula 3: Modalitet i primene

1. Uslovi pristupa i detaljnih pravila primene roditeljskog odsustva definišu se zakonom i/ili kolektivnim ugovorima u državama članicama sve dok se poštuju minimalni zahtevi ovog sporazuma. Države članice i/ili socijalni partneri posebno mogu:
 - (a) odlučiti da li se roditeljsko odsustvo dodeljuje na osnovu stalnog ili honorarnog zaposlenja, u komadu ili u obliku sistema vremenskog kredita, uzimajući u obzir potrebe kako poslodavaca tako i radnika,
 - (b) dodeliti pravo na roditeljsko odsustvo na osnovu perioda rada i/ili dužine radnog staža, koje ne prelazi jednu godinu; države članice i/ili socijalni partneri treba da obezbede, prilikom primene ove odredbe, da se u slučaju uzastopnih ugovora o delu kod istog poslodavca, kako je definisano u Direktivi Saveta 1999/70/EZ o radu na određeno, uzima u obzir zbir ovih ugovora za potrebe izračunavanja kvalifikacionog perioda,

(v) definisati okolnosti u kojima poslodavac, nakon konsultacija u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom, sme odložiti dodelu roditeljskog odsustva iz opravdanih razloga vezanih za rad organizacije. Svaki problem koji proizilazi iz primene ove odredbe treba rešavati u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom,

(g) pored tačke v), mogu odobriti posebne aranžmane kojima se ispunjavaju operativni i organizacioni zahtevi malih preduzeća.

2. Države članice i/ili socijalni partneri mogu utvrditi periode obaveštenja koje radnici daju poslodavcima prilikom korišćenja prava na roditeljsko odsustvo, navodeći početak i kraj perioda odsustva. Države članice i/ili socijalni partneri treba da imaju obzira prema interesima radnika i poslodavaca prilikom preciziranja dužine takvih perioda obaveštenja.

3. Države članice i/ili socijalni partneri treba da procene potrebu za prilagođavanjem uslova pristupa i modalitete primene roditeljskog odsustva na potrebe roditelja dece sa posebnim potrebama ili dugotrajnim bolestima.

Klauzula 4: Usvajanje

1. Države članice i/ili socijalni partneri treba da ocene potrebu za dodatnim merama za rešavanje posebnih potreba usvojitelja.

Klauzula 5: Prava na zapošljavanje i zabrana diskriminacije

1. Na kraju roditeljskog odsustva, radnici imaju pravo da se vrate na isti posao ili, ako to nije moguće, na ekvivalentan ili sličan posao koji je u skladu sa njihovim ugovorom o radu ili radnim odnosom.

2. Prava koja su radnici stekli ili su u postupku sticanja na dan kada roditeljsko odsustvo počinje, održavaju se takvim do završetka roditeljskog odsustva. Ova prava, uključujući sve promene koje proističu iz nacionalnog zakonodavstva, kolektivnih ugovora i/ili prakse, primenjuju se po završetku roditeljskog odsustva.

3. Države članice i/ili socijalni partneri definišu status ugovora o radu ili radnog odnosa za period roditeljskog odsustva.

4. Kako bi obezbedili da radnici ostvaruju svoje pravo na roditeljsko odsustvo, države članice i/ili socijalni partneri preduzimaju potrebne mere kako bi zaštitili radnike od nepovoljnog tretmana ili otpuštanja na osnovu podnošenja zahteva za roditeljsko odsustvo ili njegovog uzimanja u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom.

5. Sva pitanja koja se odnose na socijalnu zaštitu u vezi sa ovim sporazumom razmatraju i određuju države članice i/ili socijalni partneri u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i/ili kolektivnim ugovorima, uzimajući u obzir značaj kontinuiteta prava na socijalnu zaštitu u okviru različitih programa, posebno zdravstvenu zaštitu.

Sva pitanja o prihodima koji se vezuju za ovaj sporazum razmatraju i određuju države članice i/ili socijalni partneri u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom, uzimajući u obzir ulogu prihoda, između ostalog, u uzimanju roditeljskog odsustva.

Klauzula 6: Povratak na posao

1. U cilju promovisanja boljeg usklađivanja, države članice i/ili socijalni partneri preduzimaju potrebne mere kako bi obezbedili da radnici prilikom povratka sa roditeljskog odsustva mogu zatražiti promene radnih sati i/ili rasporeda za određeni vremenski period. Poslodavci razmatraju i odgovaraju na takve zahteve, uzimajući u obzir potrebe kako poslodavaca tako i radnika.

Modaliteti ovih stavova se određuju u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom.

2. Kako bi se olakšao povratak na posao nakon roditeljskog odsustva, radnici i poslodavci se podstiču da održavaju kontakt tokom perioda odsustva i da prave aranžmane za bilo kakve odgovarajuće mere reintegracije o kojima odlučuju obe uključene strane, uzimajući u obzir nacionalno zakonodavstvo, kolektivne ugovore i/ili praksu.

Klauzula 7: Odsustvo sa posla zbog više sile

1. Države članice i/ili socijalni partneri preduzimaju potrebne mere kako bi radnicima dali pravo na odsustvo sa posla, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom, u slučaju više sile, iz hitnih porodičnih razloga, u slučaju bolesti ili nesreće koji čini neposredno prisustvo radnika neophodnim.

2. Države članice i/ili socijalni partneri mogu precizirati uslove pristupa i detaljna pravila primene klauzule 7.1. i ograničiti ovo pravo na određeni vremenski period u godini i/ili po slučaju.

Klauzula 8: Završne odredbe

1. Države članice mogu primeniti ili uvesti povoljnije odredbe od onih koje su utvrđene u ovom sporazumu.

2. Primena odredaba ovog sporazuma ne predstavlja valjanu osnovu za smanjenje opšteg nivoa zaštite koja se pruža radnicima u oblasti koja je obuhvaćena ovim sporazumom. Ovo neće dovesti u pitanje pravo država članica i/ili socijalnih partnera na izradu drugačijih zakonodavnih, regulatornih ili ugovornih odredaba usled izmenjenih okolnosti (uključujući uvođenje neprenosivosti) sve dok se poštuju minimalni zahtevi predviđeni u postojećem sporazumu.

3. Ovaj sporazum ne dovodi u pitanje pravo socijalnih partnera da na odgovarajućem nivou, uključujući evropski nivo, zaključuju sporazume kojima se prilagođavaju i/ili dopunjuju odredbe ovog sporazuma kako bi se uzele u obzir posebne okolnosti.

4. Države članice usvajaju zakone i druge propise potrebne za usklađivanje sa odlukom Saveta u roku od dve godine od njenog usvajanja ili obezbeđuju da socijalni partneri do kraja ovog perioda sporazumom uvedu potrebne mere.

Države članice mogu imati najviše jednu dodatnu godinu za usklađivanje sa ovom odlukom ako je potrebno uzeti u obzir posebne poteškoće ili sprovođenje kolektivnim sporazumima.

5. Sprečavanje i rešavanje sporova i žalbi koje proizilaze iz primene ovog sporazuma vrši se u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom.

6. Ne dovodeći u pitanje odnosnu ulogu Komisije, nacionalnih sudova i Evropskog suda pravde, svako pitanje koje se odnosi na tumačenje ovog sporazuma na evropskom nivou Komisija u prvom redu treba da uputi stranama potpisnicama koje će dati svoje mišljenje.

7. Strane potpisnice razmatraju primenu ovog sporazuma pet godina nakon datuma odluke Saveta ako to jedna od strana ovog sporazuma zahteva.

Sačinjeno u Briselu, 18. juna 2009.

Za ETUC

Džon Monks (John Monks)
Generalni sekretar

U ime delegacije sindikata

Za BUSINESSEUROPE

Filip de Bak (Philippe de Buck)
Generalni direktor

Za UEAPME

Andrea Benasi (Andrea Benassi)
Generalni sekretar

Za CEEP

alf Reš (Ralf Resch)
Generalni sekretar