Tento dokument je třeba brát jako dokumentační nástroj a instituce nenesou jakoukoli odpovědnost za jeho obsah

►**B**

SMĚRNICE RADY 2010/18/EU

ze dne 8. března 2010,

kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES

(Text s významem pro EHP)

(Úř. věst. L 68, 18.3.2010, s. 13)

Ve znění:

		Úřední věstník		
		Č.	Strana	Datum
►**M1**	Směrnice Rady 2013/62/EU ze dne 17. prosince 2013	L 353	7	28.12.2013

Opravena:

►**C1** Oprava, Úř. věst. L 282, 26.9.2014, s. 27 (2010/18/EU)

▼B

SMĚRNICE RADY 2010/18/EU

ze dne 8. března 2010,

kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES

(Text s významem pro EHP)

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 155 odst. 2 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Článek 153 Smlouvy o fungování Evropské unie umožňuje Unii podporovat a doplňovat činnost členských států, mimo jiné v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti.

(2) Sociální dialog na úrovni Unie může v souladu s čl. 155 odst. 1 Smlouvy o fungování EU vést ke smluvním vztahům včetně uzavírání dohod, pokud si to sociální partneři přejí. Sociální partneři mohou v souladu s čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU společně žádat, aby byly dohody uzavřené jimi na úrovni Unie v záležitostech podle článku 153 Smlouvy o fungování EU provedeny rozhodnutím Rady na návrh Komise.

(3) Rámcová dohoda o rodičovské dovolené byla uzavřena evropskými mezioborovými organizacemi sociálních partnerů (EKOS, UNICE a CEEP) dne 14. prosince 1995 a byl jí udělen právní účinek směrnicí Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS ([1]). Uvedená směrnice byla změněna a její působnost rozšířena na Spojené království Velké Británie a Severního Irska směrnicí Rady 97/75/ES ([2]). Směrnice 96/34/ES významně přispěla ke zlepšení možností pracujících rodičů v členských státech lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti prostřednictvím ustanovení o dovolené.

([1]) Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4.
([2]) Úř. věst. L 10, 16.1.1998, s. 24.

▼B

(4) V souladu s čl. 138 odst. 2 a 3 Smlouvy o založení Evropského společenství ([1]) Komise konzultovala v letech 2006 a 2007 evropské sociální partnery ohledně způsobů, jak dále zlepšit sladění pracovního, soukromého a rodinného života, a zejména stávající právní předpisy Společenství týkající se ochrany v mateřství a rodičovské dovolené, a ohledně možnosti zavést nové druhy dovolené z rodinných důvodů (např. otcovská dovolená, dovolená v případě osvojení a dovolená na péči o rodinné příslušníky).

(5) Tři evropské mezioborové organizace sociálních partnerů všeobecného zaměření (EKOS, CEEP a BUSINESSEUROPE, původně zvaná UNICE) a evropská mezioborová organizace sociálních partnerů zastupující určitou kategorii podniků (UEAPME) informovaly Komisi dne 11. září 2008 o svém úmyslu zahájit jednání v souladu s čl. 138 odst. 4 a článkem 139 Smlouvy o založení ES ([2]) s cílem revidovat rámcovou dohodu o rodičovské dovolené uzavřenou v roce 1995.

(6) Dne 18. června 2009 tyto organizace podepsaly revidovanou rámcovou dohodu o rodičovské dovolené (dále jen „revidovaná rámcová dohoda“) a zaslaly Komisi společnou žádost o předložení návrhu rozhodnutí Rady, kterým se tato revidovaná rámcová dohoda provádí.

(7) V průběhu svých jednání evropští sociální partneři rámcovou dohodu o rodičovské dovolené z roku 1995 plně revidovali. Směrnice 96/34/ES by tedy měla být zrušena a nahrazena novou směrnicí a nikoli pouze pozměněna.

(8) Jelikož cílů této směrnice, totiž lepšího sladění pracovního, soukromého a rodinného života pracujících rodičů a zlepšení v oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti v celé Unii, nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a proto jich může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné k dosažení těchto cílů.

(9) Při vypracovávání návrhu směrnice Komise přihlížela k reprezentativnosti podepsaných stran revidované rámcové dohody, jejich mandátu a zákonnosti ustanovení uvedené revidované rámcové dohody a k jejímu souladu s příslušnými ustanoveními týkajícími se malých a středních podniků.

(10) Komise uvědomila o svém návrhu Evropský parlament a Evropský hospodářský a sociální výbor.

([1]) Po přečíslování čl. 154 odst. 2 a 3 Smlouvy o fungování EU.
([2]) Po přečíslování čl. 154 odst. 4 a článek 155 Smlouvy o fungování EU.

▼B

(11) Podle ustanovení 1 bodu 1 revidované rámcové dohody, v souladu s obecnými zásadami práva Unie v sociální oblasti, dohoda stanoví minimální požadavky.

(12) Podle ustanovení 8 bodu 1 revidované rámcové dohody mohou členské státy uplatňovat nebo zavést příznivější ustanovení, než která jsou stanovena v dohodě.

(13) Podle ustanovení 8 bodu 2 revidované rámcové dohody provádění dohody není důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblasti působnosti dohody.

(14) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce pro případ porušení povinností vyplývajících z této směrnice.

(15) Členské státy mohou sociální partnery na základě jejich společné žádosti pověřit prováděním této směrnice, pokud tyto členské státy učiní všechny nezbytné kroky k zajištění toho, že mohou kdykoli zaručit výsledky dané touto směrnicí.

(16) Podle bodu 34 interinstitucionální dohody o zdokonalení tvorby právních předpisů ([1]) jsou členské státy vybízeny k tomu, aby jak pro sebe, tak i v zájmu Unie sestavily vlastní tabulky, z nichž bude co nejvíce patrné srovnání mezi touto směrnicí a prováděcími opatřeními, a aby tyto tabulky zveřejnily,

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Touto směrnicí se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená dne 18. června 2009 mezi evropskými mezioborovými organizacemi sociálních partnerů (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS), která je uvedena v příloze.

Článek 2

Členské státy určí sankce použitelné v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

Článek 3

1. Do 8. března 2012 členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistí, aby sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou. Neprodleně o těchto předpisech uvědomí Komisi.

([1]) Úř. věst. C 321, 31.12.2003, s. 1.

▼B

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy mohou pro dosažení souladu s touto směrnicí využít dodatečné lhůty v délce nejvýše jednoho roku, je-li to nezbytné s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy. O této skutečnosti uvědomí do 8. března 2012 Komisi, přičemž uvedou důvody pro tuto dodatečnou lhůtu.

▼M1

Odchylně od prvního pododstavce se v něm uvedená dodatečná lhůta prodlužuje do 31. prosince 2018, pokud jde o Mayotte jakožto nejvzdálenější region ve smyslu článku 349 Smlouvy o fungování EU.

▼B

3. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 4

▼C1

Směrnice 96/34/ES se zrušuje s účinkem ode dne 8. března 2012. Odkazy na směrnici 96/34/ES se považují za odkazy na tuto směrnici.

▼B

Článek 5

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 6

Tato směrnice je určena členským státům.

▼B

PŘÍLOHA

RÁMCOVÁ DOHODA O RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ (REVIDOVANÁ)

18. června 2009

Úvod

Tato rámcová dohoda mezi evropskými organizacemi sociálních partnerů BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS (a kontaktní výbor Eurocadres/CEC) reviduje rámcovou dohodu o rodičovské dovolené ze dne 14. prosince 1995, která stanoví minimální požadavky na rodičovskou dovolenou, jakožto důležitý prostředek sladění pracovních a rodinných povinností a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy.

Evropské organizace sociálních partnerů žádají Komisi, aby předložila tuto rámcovou dohodu Radě k rozhodnutí, které učiní tyto minimální požadavky závaznými v členských státech Evropské unie.

I. *Obecné úvahy*

1. S ohledem na Smlouvu o založení ES, a zejména na články 138 a 139 této smlouvy (*);

2. s ohledem na čl. 137 odst. 1 písm. c) a článek 141 Smlouvy o založení ES (**) a zásadu rovného zacházení (články 2, 3 a 13 Smlouvy o založení ES (***) a sekundární právo, které je na této zásadě založeno, zejména směrnici Rady 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy ([1]); směrnici Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň ([2]); směrnici Rady 96/97/ES, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků ([3]), a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) ([4]);

3. s ohledem na Listinu základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000 a její články 23 a 33 týkající se rovnosti žen a mužů a zachování souladu mezi pracovním, soukromým a rodinným životem;

4. s ohledem na zprávu Komise z roku 2003 o provádění směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS;

5. s ohledem na cíl Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost zvýšit celkovou míru zaměstnanosti na 70 %, míru zaměstnanosti žen na 60 % a míru zaměstnanosti starších pracovníků na 50 %, na barcelonské cíle týkající se zařízení péče o děti a na přínos politik zaměřených na lepší sladění pracovního, soukromého a rodinného života v EU k dosahování těchto cílů;

(*) Po přečíslování články 154 a 155 Smlouvy o fungování EU.
(**) Po přečíslování čl. 153 odst. 1 písm. c) a článek 157 Smlouvy o fungování EU.
(***) Článek 2 Smlouvy o ES je zrušen a věcně nahrazen článkem 3 Smlouvy o Evropské unii. Ustanovení čl. 3 odst. 1 Smlouvy o ES je zrušeno a věcně nahrazeno články 3 až 6 Smlouvy o fungování EU. Ustanovení čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES je po přečíslování článek 8 Smlouvy o fungování EU. Článek 13 Smlouvy o ES je po přečíslování článek 19 Smlouvy o fungování EU.
([1]) Úř. věst. L 45, 19.2.1975, s. 19.
([2]) Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1.
([3]) Úř. věst. L 46, 17.2.1997, s. 20.
([4]) Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.

▼B

6. s ohledem na akční rámec pro rovnost žen a mužů schválený evropskými sociálními partnery dne 22. března 2005, v němž je podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jednou z prioritních oblastí činnosti, přičemž se uznává, že pro další zlepšení v oblasti slaďování pracovního a soukromého života je nutno zavést vyvážený, souvislý a integrovaný soubor opatření zahrnující úpravu dovolené a pracovní doby a sítě zařízení péče o děti;

7. vzhledem k tomu, že opatření zaměřená na lepší sladění pracovního a rodinného života jsou součástí širšího politického programu, který reaguje na potřeby zaměstnavatelů a pracovníků a zvyšuje přizpůsobivost a zaměstnatelnost v rámci přístupu flexikurity;

8. vzhledem k tomu, že rodinné politiky by měly přispívat k dosažení rovnosti žen a mužů a je třeba na ně pohlížet v souvislosti s demografickými změnami, následky stárnutí obyvatelstva, snižováním generačních rozdílů, podporou účasti žen v pracovním procesu a rozdělením rodinných povinností mezi ženami a muži;

9. vzhledem k tomu, že Komise v letech 2006 a 2007 vedla s evropskými sociálními partnery první a druhou fázi konzultace o sladění pracovního, soukromého a rodinného života a mimo jiné řešila otázku aktualizace regulačního rámce na úrovni Společenství a vyzvala evropské sociální partnery, aby vyhodnotili ustanovení rámcové dohody o rodičovské dovolené s cílem její revize;

10. vzhledem k tomu, že rámcová dohoda evropských sociálních partnerů z roku 1995 o rodičovské dovolené dala impuls k příznivým změnám, zajistila společný základ pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem v členských státech a sehrála významnou úlohu v pomoci pracujícím rodičům při dosahování lepšího sladění těchto dvou oblastí; evropští partneři se však na základě společného hodnocení domnívají, že některé prvky této dohody je nutno přizpůsobit nebo revidovat, aby bylo možno lépe dosáhnout jejích cílů;

11. vzhledem k tomu, že některé aspekty je nutno přizpůsobit s ohledem na zvyšující se rozmanitost pracovní síly a společenský vývoj zahrnující vzrůstající rozmanitost uspořádání rodiny, při současném dodržování vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí;

12. vzhledem k tomu, že v mnoha členských státech nevedla podpora toho, aby se muži podíleli na rodinných povinnostech vyváženou měrou, k dostatečným výsledkům, a proto by měla být přijata účinnější opatření vedoucí k rovnoměrnějšímu rozdělení rodinných odpovědností mezi muži a ženami;

13. vzhledem k tomu, že v mnoha členských státech již existuje široká škála politických opatření a zvyklostí týkajících se dovolené, zařízení péče o děti a pružného uspořádání pracovní doby, které jsou přizpůsobeny potřebám pracovníků a zaměstnavatelů a jejichž cílem je podpora rodičů při slaďování pracovního, soukromého a rodinného života, přičemž tyto skutečnosti je třeba vzít při provádění této dohody v úvahu;

14. vzhledem k tomu, že tato rámcová dohoda stanoví jeden prvek opatření evropských sociálních partnerů v oblasti slaďování pracovního a rodinného života;

▼B

15. vzhledem k tomu, že tato dohoda je rámcovou dohodou stanovící minimální požadavky a ustanovení pro rodičovskou dovolenou, odlišnou od mateřské dovolené, a pro pracovní volno z důvodů vyšší moci a obrací se na členské státy a sociální partnery, aby zavedli podmínky přístupu a prováděcí pravidla za účelem přihlédnutí k situaci v každém členském státě;

16. vzhledem k tomu, že právo na rodičovskou dovolenou v této dohodě je právem individuálním a v zásadě nepřenositelným, ačkoli členské státy mohou umožnit jeho přenositelnost, přičemž ze zkušenosti plyne, že nepřenositelnost této dovolené může fungovat jako kladná pobídka pro její čerpání ze strany otců, a evropští sociální partneři se proto dohodli na nepřenositelnosti části této dovolené;

17. vzhledem k tomu, že je důležité zohlednit zvláštní potřeby rodičů dětí se zdravotním postižením nebo s dlouhodobým onemocněním;

18. vzhledem k tomu, že by členské státy měly zajistit, aby nároky na věcné dávky v rámci nemocenského pojištění zůstaly během minimální doby rodičovské dovolené zachovány;

19. vzhledem k tomu, že při provádění této dohody by členské státy také měly tam, kde je to vhodné podle vnitrostátních podmínek, a s přihlédnutím k rozpočtové situaci zvážit, zda mají nároky na dávky sociálního zabezpečení zůstat stejné i během minimální doby rodičovské dovolené, a rovněž úlohu příjmů jako jednoho z faktorů určujících čerpání rodičovské dovolené;

20. vzhledem k tomu, že ze zkušeností členských států vyplývá, že výše příjmů při rodičovské dovolené je jedním z faktorů, který ovlivňuje její čerpání ze strany rodičů, zejména otců;

21. vzhledem k tomu, že dostupnost pružného uspořádání pracovní doby usnadňuje rodičům sloučení pracovních a rodičovských povinností a usnadňuje opětovné zapojení do práce, zejména po návratu z rodičovské dovolené;

22. vzhledem k tomu, že úprava rodičovské dovolené má podpořit pracující rodiče v určitém období s cílem udržet a podpořit jejich průběžnou účast na trhu práce, a proto by měla být věnována větší pozornost udržování kontaktů se zaměstnavatelem v průběhu této dovolené nebo ujednáním týkajícím se návratu do práce;

23. vzhledem k tomu, že tato dohoda přihlíží k potřebě zlepšit požadavky sociální politiky, zvýšit konkurenceschopnost ekonomiky Evropské unie a vyhnout se ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků;

24. vzhledem k tomu, že sociální partneři mají nejlepší předpoklady k nalezení řešení, která odpovídají potřebám zaměstnavatelů i pracovníků, a proto jim musí být přidělena zvláštní úloha při provádění, uplatňování, sledování a hodnocení této dohody v širším kontextu dalších opatření, jejichž cílem je zlepšit sladění pracovních a rodičovských povinností a podporovat rovné příležitosti a rovné zacházení pro muže a ženy.

PODEPSANÉ STRANY SE DOHODLY TAKTO:

▼B

II. *Obsah*

Ustanovení 1: Účel a oblast působnosti

1. Tato dohoda stanoví minimální požadavky usnadňující sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů s přihlédnutím ke vzrůstající rozmanitosti v uspořádání rodiny, při současném dodržování vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.

2. Tato dohoda se vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě.

3. Členské státy nebo sociální partneři nevyjmou z oblasti působnosti této dohody pracovníky, pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy pouze na základě skutečnosti, že se jedná o pracovníky na částečný pracovní úvazek, pracovníky se smlouvou na dobu určitou nebo osoby, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce.

Ustanovení 2: Rodičovská dovolená

1. Tato dohoda přiznává pracujícím mužům a ženám individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat do dosažení stanoveného věku, nejvýše osmi let, který definují členské státy nebo sociální partneři.

2. Právo na dovolenou bude přiznáno na dobu nejméně čtyř měsíců a v zájmu podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy by mělo být v zásadě udělováno jako právo nepřenosné. Pro podporu rovnoměrnějšího čerpání dovolené oběma rodiči bude nepřenosný alespoň jeden z těchto čtyř měsíců. Prováděcí pravidla ohledně tohoto nepřenosného období budou stanovena na vnitrostátní úrovni právními předpisy nebo kolektivními smlouvami s přihlédnutím ke stávajícím ustanovením v členských státech týkajícím se dovolené.

Ustanovení 3: Prováděcí pravidla

1. Podmínky přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla vymezuje zákon nebo kolektivní smlouva v jednotlivých členských státech při dodržení minimálních požadavků této dohody. Členské státy nebo sociální partneři mohou zejména:

   a) rozhodnout, zda se rodičovská dovolená přiznává na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby, po částech nebo systémem časových úvěrů s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků;

   b) podmínit právo na rodičovskou dovolenou splněním podmínky odpracované doby nebo doby trvání pracovního poměru, která nesmí přesáhnout jeden rok; členské státy nebo sociální partneři při uplatňování tohoto ustanovení zajistí, že v případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, vymezených ve směrnici Rady 1999/70/ES o pracovních poměrech na dobu určitou, u téhož zaměstnavatele bude pro účely výpočtu rozhodné doby zohledněn souhrn těchto smluv;

   c) vymezit podmínky, za kterých je po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi zaměstnavateli dovoleno odložit poskytnutí rodičovské dovolené z ospravedlnitelných důvodů spojených s provozem organizace. Jakékoli obtíže vyplývající z uplatňování tohoto ustanovení by měly být řešeny v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi;

▼B

d) navíc k případům uvedeným v písmenu c) schvalovat zvláštní opatření k uspokojení provozních a organizačních požadavků malých podniků.

2. Členské státy nebo sociální partneři stanoví lhůty pro oznámení dané zaměstnavateli pracovníkem, který uplatňuje své právo na rodičovskou dovolenou, upřesňující zahájení a skončení doby dovolené. Členské státy nebo sociální partneři při stanovení délky těchto lhůt zohlední zájmy pracovníků a zaměstnavatelů.

3. Členské státy nebo sociální partneři vyhodnotí potřebu přizpůsobit podmínky přístupu a prováděcí pravidla týkající se rodičovské dovolené potřebám rodičů dětí se zdravotním postižením nebo s dlouhodobým onemocněním.

Ustanovení 4: Osvojení dítěte

1. Členské státy nebo sociální partneři vyhodnotí nezbytnost doplňujících opatření, která řeší zvláštní potřeby adoptivních rodičů.

Ustanovení 5: Zaměstnanecká práva a nediskriminace

1. Po skončení rodičovské dovolené mají pracovníci právo vrátit se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.

2. Práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.

3. Členské státy nebo sociální partneři vymezí postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru po dobu trvání rodičovské dovolené.

4. K zajištění toho, aby pracovníci mohli uplatňovat své právo na rodičovskou dovolenou, přijmou členské státy nebo sociální partneři nezbytná opatření na ochranu pracovníků před méně příznivým zacházením nebo propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

5. Všechny otázky týkající se sociálního zabezpečení ve vztahu k této dohodě musí být přezkoumány a rozhodnuty členskými státy nebo sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivními smlouvami, s přihlédnutím k důležitosti kontinuity nároků na sociální zabezpečení v rámci různých systémů, zejména v oblasti zdravotní péče.

Všechny otázky týkající se příjmů ve vztahu k této dohodě musí být přezkoumány a rozhodnuty členskými státy nebo sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, s přihlédnutím k úloze příjmů jako jednomu z faktorů čerpání rodičovské dovolené.

Ustanovení 6: Návrat do práce

1. Za účelem podpory lepšího sladění pracovního a rodinného života přijmou členské státy nebo sociální partneři nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci při návratu z rodičovské dovolené mohli požádat o změnu délky a/nebo rozvržení pracovní doby na určité období. Zaměstnavatelé tyto žádosti zváží a budou na ně reagovat s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků.

▼B

Podmínky uplatňování tohoto odstavce budou vymezeny v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

2. Pro usnadnění návratu do práce po rodičovské dovolené se pracovníci i zaměstnavatelé vyzývají, aby v průběhu rodičovské dovolené udržovali kontakty a aby učinili opatření vedoucí k vhodnému opětovnému zapojení do práce po ukončení dovolené, o kterých mezi sebou rozhodnou zúčastněné strany s přihlédnutím k vnitrostátním právním předpisům, kolektivním smlouvám nebo zvyklostem.

Ustanovení 7: Pracovní volno z důvodů vyšší moci

1. Členské státy nebo sociální partneři přijmou v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nezbytná opatření povolující pracovníkům pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná.

2. Členské státy nebo sociální partneři mohou upřesnit podmínky přístupu a prováděcí pravidla k ustanovení 7 bodu 1 a omezit toto právo na určitou dobu za rok nebo na jednotlivý případ.

Ustanovení 8: Závěrečná ustanovení

1. Členské státy mohou uplatňovat nebo zavést příznivější ustanovení, než která jsou stanovena v této dohodě.

2. Provádění této dohody není důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody. Tím není dotčeno právo členských států nebo sociálních partnerů vypracovat odlišné právní nebo správní předpisy nebo smluvní ustanovení s ohledem na vývoj situace (včetně zavedení nepřenositelnosti práva), pokud jsou dodrženy minimální požadavky stanovené v této dohodě.

3. Touto dohodou není dotčeno právo sociálních partnerů uzavírat na vhodné úrovni, včetně evropské úrovně, dohody upravující nebo doplňující ustanovení této dohody způsobem, který přihlíží ke zvláštním okolnostem.

4. Členské státy uvedou v platnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s rozhodnutím Rady nejpozději do dvou let od jeho přijetí, nebo zajistí, aby do konce uvedeného období sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou. Členským státům může být poskytnuto další období nejvýše jednoho roku pro dosažení souladu s tímto rozhodnutím, je-li to nezbytné s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy.

5. Předcházení a urovnávání sporů a stížností vyplývajících z uplatňování této dohody se řeší v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

6. Aniž jsou dotčeny příslušné úlohy Komise, vnitrostátních soudů a Evropského soudního dvora, měly by být veškeré záležitosti spojené s výkladem této dohody na evropské úrovni nejprve postoupeny Komisí podepsaným stranám, které zaujmou stanovisko.

7. Podepsané strany přezkoumají tuto dohodu pět let po dni rozhodnutí Rady, jestliže o to požádá některá ze stran této dohody.