Ez a dokumentum kizárólag tájékoztató jellegű, az intézmények semmiféle felelősséget nem vállalnak a tartalmáért

►B

A TANÁCS 2010/18/EU IRÁNYELVE

(2010. március 8.)

a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről

(EGT-vonatkozású szöveg)

(HL L 68., 2010.3.18., 13. o.)

Módosította:

		Hivatalos Lap		
		Szám	Oldal	Dátum
►M1	A Tanács 2013/62/EU irányelve (2013. december 17.)	L 353	7	2013.12.28.

▼B

A TANÁCS 2010/18/EU IRÁNYELVE

(2010. március 8.)

a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 155. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

mivel:

(1) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés („EUMSz”) 153. cikke lehetővé teszi az Unió számára, hogy többek között a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód terén támogassa és kiegészítse a tagállamok tevékenységeit.

(2) Az EUMSz. 155. cikkének (1) bekezdése értelmében az uniós szinten folytatott szociális párbeszéd, amennyiben a vezetőség és a munkavállalók („szociális partnerek ”) úgy kívánják, szerződéses kapcsolatokhoz, így megállapodásokhoz vezethet. A szociális partnerek az EUMSz. 155. cikke (2) bekezdésének megfelelően együttesen kérhetik, hogy az általuk az EUMSz. 153. cikkének hatálya alá tartozó területekre vonatkozó, uniós szinten kötött megállapodásokat a Bizottság javaslata alapján hozott tanácsi határozattal hajtsák végre.

(3) A szülői szabadságról gazdasági ágazatok közötti európai szociális partnerek szervezetei (ESZSZ, UNICE és CEEP) 1995. december 14-én keretmegállapodást kötöttek, amelynek az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv ([1]) biztosított jogi kötőerőt. Az említett irányelvet a Tanács 97/75/EK irányelve módosította és terjesztette ki Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyságára ([2]). A 96/34/EK irányelv jelentősen hozzájárult ahhoz, hogy a tagállamokban javítsák a dolgozó szülők rendelkezésére álló lehetőségeket azáltal, hogy a szabadságra vonatkozó intézkedések segítségével jobban össze tudják hangolni munkavállalói és családi kötelezettségeiket.

([1]) HL L 145., 1996.6.19., 4. o.
([2]) HL L 10., 1998.1.16., 24. o.

▼B

(4) Az Európai Közösséget létrehozó szerződés („EK-Szerződés”) ([1]) 138. cikke (2) és (3) bekezdésével összhangban a Bizottság 2006-ban és 2007-ben konzultációt folytatott az európai szociális partnerekkel arról, hogy hogyan lehetne tovább javítani a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolását, különös tekintettel az anyaság védelméről és a szülői szabadságról szóló meglévő közösségi jogszabályokra, és hogy milyen lehetőségek lennének új típusú családi vonatkozású szabadságok, mint pl. az apasági szabadság, az örökbefogadási szabadság és a családtag ápolása miatti szabadság bevezetésére.

(5) A három általános ágazatközi európai szociális partnerszervezet (az ESZSZ, a CEEP és a BUSINESSEUROPE, korábban UNICE) és a vállalkozások egy meghatározott kategóriáját képviselő, ágazatközi európai szociális partnerszervezet (UEAPME) 2008. szeptember 11-én tájékoztatta a Bizottságot, hogy az EK-Szerződés 138. cikkének (4) bekezdésével és a 139. cikkével ([2]) összhangban tárgyalásokba kíván kezdeni azzal a céllal, hogy felülvizsgálják a szülői szabadságról 1995-ben kötött keretmegállapodást.

(6) 2009. június 18-án ezek a szervezetek aláírták a szülői szabadságról szóló felülvizsgált keretmegállapodást („felülvizsgált keretmegállapodás”), és közösen arra kérték fel a Bizottságot, hogy nyújtson be egy tanácsi határozatjavaslatot a felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtása céljából.

(7) A tárgyalásaik során az európai szociális partnerek teljes egészében felülvizsgálták a szülői szabadságról 1995-ben kötött keretmegállapodást. A 96/34/EK irányelvet ezért hatályon kívül kell helyezni, és módosítása helyett új irányelvvel kell felváltani.

(8) Mivel ezen irányelv céljait, nevezetesen a dolgozó szülők szakmai, magán és családi életének jobb összehangolását, valamint az Unióban a férfiak és a nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségét és az egyenlő munkahelyi bánásmódot a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért azok uniós szinten jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ez az irányelv nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket.

(9) Az irányelvjavaslat kidolgozása során a Bizottság figyelembe vette a felülvizsgált keretmegállapodást aláíró felek képviseleti jogát, felhatalmazását és a felülvizsgált keretmegállapodás szakaszainak jogszerűségét, valamint ennek összhangját a kis- és középvállalkozásokra vonatkozó rendelkezésekkel.

(10) A Bizottság tájékoztatta javaslatáról az Európai Parlamentet és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot.

([1]) Új számozás: az EUMSz. 154. cikkének (2) és (3) bekezdése.
([2]) Új számozás: az EUMSz. 154. cikkének (4) bekezdése és a 155. cikke.

▼B

(11) Az uniós jog általános szociálpolitikai elveivel összhangban a felülvizsgált keretmegállapodás 1. szakaszának (1) bekezdése megállapítja, hogy a megállapodás minimumkövetelményeket fogalmaz meg.

(12) A felülvizsgált keretmegállapodás 8. szakaszának (1) bekezdése megállapítja, hogy a tagállamok kedvezőbb rendelkezéseket is alkalmazhatnak, illetve elfogadhatnak azoknál, mint amelyeket a megállapodás tartalmaz.

(13) A felülvizsgált keretmegállapodás 8. szakaszának (2) bekezdése megállapítja, hogy a megállapodás rendelkezéseinek végrehajtása nem teremt érvényes jogalapot a munkavállalók általános védelmi szintjének csökkentésére a megállapodás hatálya alá tartozó területeken.

(14) Az ezen irányelvből fakadó kötelezettségek megsértésének esetére a tagállamoknak hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat kell előírniuk.

(15) A tagállamok felhatalmazhatják a szociális partnereket, azok közös kérésére, ezen irányelv végrehajtására, feltéve hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges lépést annak biztosítására, hogy bármikor garantálni tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.

(16) A jogalkotás minőségének javításáról szóló intézményközi megállapodás 34. pontjával [1] összhangban a tagállamokat ösztönzik arra, hogy – a maguk számára, illetve a Unió érdekében – készítsenek táblázatokat, amelyekben a lehető legpontosabban bemutatják az irányelv és az azt átültető intézkedések közötti megfelelést, és hogy e táblázatokat tegyék közzé,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Ez az irányelv hatályba lépteti az Európa különböző gazdasági ágazatait képviselő szociális partnerek (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP és ESZSZ) által 2009. június 18-án a szülői szabadságról megkötött, felülvizsgált keretmegállapodást, amely a melléklet részét képezi.

2. cikk

A tagállamok meghatározzák az ezen irányelv értelmében elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókat. A szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.

3. cikk

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 2012. március 8-ig megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján elfogadják. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

[1] HL C 321., 2003.12.31., 1. o.

▼B

A tagállamok által elfogadott rendelkezéseknek hivatkozniuk kell erre az irányelvre, vagy hivatalos kihirdetésük alkalmával azokhoz ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

(2) A tagállamoknak különös nehézség vagy az ezen irányelv kollektív szerződés útján történő végrehajtása esetén további legfeljebb egy év áll rendelkezésükre ahhoz, hogy ezen irányelvnek megfeleljenek. Erről legkésőbb 2012. március 8-ig tájékoztatják a Bizottságot, és megindokolják a hosszabbítás szükségességét.

▼M1

Az első albekezdéstől eltérve, Mayotte-ra, mint az Unió egyik, az EUMSZ 349. cikke értelmében vett legkülső régiójára vonatkozóan az első albekezdésben említett további határidő 2018. december 31-ig meghosszabbodik.

▼B

(3) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguknak azokat a főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

4. cikk

A 96/34/EK irányelv 2012. március 8-tól hatályát veszti. A 96/34/EK irányelvre történő hivatkozásokat az ezen irányelvre való hivatkozásként kell értelmezni.

5. cikk

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

6. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

▼B

MELLÉKLET

KERETMEGÁLLAPODÁS A SZÜLŐI SZABADSÁGRÓL (FELÜLVIZSGÁLT)

(2009. június 18.)

Preambulum

Ez az európai szociális partnerek – BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP és ESZSZ (és az Eurocadres/CEC összekötő bizottság) – közötti keretmegállapodás felülvizsgálja az 1995. december 14-én a szülői szabadságról kötött keretmegállapodást, amely minimumkövetelményeket határozott meg a szülői szabadságra, mint a szakmai és családi kötelezettségek összehangolásának, valamint a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód előmozdításának fontos eszközére vonatkozóan.

Az európai szociális partnerek felkérik a Bizottságot, hogy a keretmegállapodást terjessze a Tanács elé határozathozatal céljából, hogy ezáltal e követelmények az Európai Unió valamennyi tagállama számára kötelező érvényűek legyenek.

I. *Általános szempontok*

1. Tekintettel az EK-Szerződésre és különösen annak 138. és 139. cikkére (*);

2. tekintettel az EK-Szerződés 137. cikke (1) bekezdésének c) pontjára és 141. cikkére (**), az egyenlő bánásmód elvére (EK-Szerződés 2., 3. és 13. cikke (***), valamint az ezen alapuló másodlagos joganyagra, különösen a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 75/117/EGK tanácsi irányelvre ([1]), a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK tanácsi irányelvre ([2]), a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló 86/378/EGK irányelv módosításáról szóló 96/97/EK tanácsi irányelvre ([3]), és a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre (átdolgozott szöveg) ([4]);

3. tekintettel az Európai Unió 2000. december 7-i Alap jogi chartájára, és annak 23. és 33. cikkére, amely a férfiak és nők közötti egyenlőségre és a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolására vonatkozik;

4. tekintettel a Bizottság 2003. évi jelentésére az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv végrehajtásáról;

5. tekintettel a növekedésről és foglalkoztatásról szóló lisszaboni stratégia célkitűzésére, amely szerint a teljes foglalkoztatottsági arányt 70 %-ra, a nők foglalkoztatottsági arányát 60 %-ra és az idősebb munkavállalók foglalkoztatottsági arányát 50 %-ra kell növelni; a gyermekgondozási szolgáltatások biztosításáról szóló barcelonai célkitűzésekre; és e célok megvalósítása érdekében a szakpolitikáknak a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolásához történő hozzájárulására;

(*) Új számozás: az EUMSz. 154. cikke és 155. cikke.
(**) Új számozás: az EUMSz. 153. cikke (1) bekezdésének c) pontja és a 157. cikke.
(***) Az EK-Szerződés 2. cikkét hatályon kívül helyezték, és annak helyébe lényegét tekintve az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke lépett. Az EK-Szerződés 3. cikkének (1) bekezdését hatályon kívül helyezték, és annak helyébe lényegét tekintve az EUMSz. 3-6. cikke lépett. Az EK-Szerződés 3. cikkének (2) bekezdését az EUMSz. 8. cikkeként számozták újra. Az EK–Szerződés 13. cikkét az EUMSz. 19. cikkeként számozták újra.
([1]) HL L 45., 1975.2.19., 19. o.
([2]) HL L 348., 1992.11.28., 1. o.
([3]) HL L 46., 1997.2.17., 20. o.
([4]) HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

▼B

6. tekintettel az európai szociális partnerek 2005. március 22-i„A nemek közötti egyenlőség cselekvési kerete” című dokumentumára, amelyben a munka és magánélet egyensúlyának támogatása kiemelt intézkedési területként szerepel, és amely elismeri, hogy az összeegyeztetés terén tapasztalt előrehaladás továbbviteléhez kiegyensúlyozott, integrált és koherens szakpolitikai együttműködésre van szükség, amely a szabadságokat szabályozó intézkedéseket, a munkaszervezést és az ellátási infrastruktúrát egyaránt magában foglalja;

7. mivel az összehangolás javítására irányuló intézkedések egy olyan szélesebb körű szakpolitikai menetrend részei, amely a rugalmas biztonsági megközelítés részeként számba veszi a munkáltatók és munkavállalók igényeit, és javítani hivatott az alkalmazkodóképességet és a foglalkoztathatóságot;

8. mivel a családpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megvalósításához, és a családpolitikát a demográfiai változásoknak, a népesség elöregedése következményeinek, a generációs különbség felszámolásának, a munkaerőpiacon a női munkavállalás ösztönzésének és a nők és férfiak között a gondozási feladatok megosztásának összefüggésében kell vizsgálni;

9. mivel a Bizottság 2006-ban és 2007-ben a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolásáról folytatott konzultáció első és második szakasza keretében konzultált az európai szociális partnerekkel, többek között foglalkozott a közösségi szintű szabályozási keret naprakésszé tételének kérdésével, és arra biztatta az európai szociális partnereket, hogy értékeljék keretmegállapodásuk szülői szabadságról szóló rendelkezéseit egy későbbi felülvizsgálat céljából;

10. mivel az európai szociális partnereknek az 1995-ben a szülői szabadságról kötött keretmegállapodása pozitív változásokat idézett elő, a tagállamokban közös alapokat teremtett a szakmai és magánélet egyensúlya számára, és jelentős szerepet játszott abban, hogy Európában a dolgozó szülők könnyebben összehangolhassák szakmai és családi életüket; a közös értékelés alapján azonban az európai szociális partnerek úgy vélik, hogy a megállapodás bizonyos elemeit céljai jobb megvalósítása érdekében ki kell igazítani vagy felül kell vizsgálni;

11. mivel figyelembe véve a munkaerő egyre növekvő sokféleségét és a társadalmi fejleményeket, többek között a családszerkezet egyre nagyobb változatosságát, egyes szempontokat ki kell igazítani, emellett azonban tiszteletben kell tartani a nemzeti jogszabályokat, a kollektív szerződéseket és/vagy gyakorlatokat;

12. mivel számos tagállamban a férfiak arra való ösztönzése, hogy vállaljanak egyenlő részt a családi kötelezettségekből, nem vezetett megfelelő eredményhez, hatékonyabb intézkedéseket kell hozni annak ösztönzésére, hogy a nők és férfiak egyenlőbb mértékben vegyenek részt a családi kötelezettségek vállalásában;

13. mivel számos tagállam már eddig is sokféle szakpolitikai intézkedést hozott és gyakorlatot alkalmazott a szabadságokkal, a gyermekgondozással és a rugalmas munkakörülményekkel kapcsolatban, amelyek a munkáltatók és munkavállalók igényeihez vannak igazítva, és céljuk a szülők támogatása szakmai, a magán- és a családi életük összehangolásában, és ezeket e megállapodás végrehajtásakor figyelembe kell venni;

14. mivel ez a keretmegállapodás az európai szociális partnerek fellépéseinek egyik eleme a munka és a magánélet összehangolása terén;

▼B

15. mivel ez a megállapodás egy keretmegállapodás, amely a szülési szabadságtól eltérő szülői szabadság, illetve a vis maior következtében a munkából való távolmaradás minimumkövetelményeit és feltételeit határozza meg, és az egyes tagállamokban fennálló helyzetre tekintettel a tagállamokra, illetve a szociális partnerekre bízza az igénybevétel feltételeinek és alkalmazása módjainak a megállapítását;

16. mivel ebben a megállapodásban a szülői szabadsághoz való jog egyéni jog, amely általában véve nem ruházható át, de a tagállamoknak módjukban áll átruházhatóvá tenni. A tapasztalatok szerint a szabadság át nem ruházhatóvá tétele pozitív ösztönző lehet az apák számára, ezért az európai szociális partnerek egyetértenek abban, hogy a szabadság egy részét át nem ruházhatóvá kell tenni;

17. mivel különösen fontos figyelembe venni azoknak a szülőknek a különleges igényeit, akiknek gyermekei fogyatékossággal élnek, vagy hosszan tartó betegségben szenvednek;

18. mivel a tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a szülői szabadság minimális időszaka alatt a betegbiztosításon alapuló természetbeni ellátásokra való jogosultság fennmaradjon;

19. mivel e megállapodás végrehajtása során a tagállamoknak – amennyiben a nemzeti feltételek mellett és költségvetési helyzetük figyelembevételével lehetséges – meg kell fontolniuk a szülői szabadság minimális időszaka alatt a változatlan szociális biztonsági ellátásokra való jogosultságok fenntartását, valamint a szülői szabadság igénybevételekor a többi tényező között a jövedelem szerepét;

20. mivel a tagállamokban a tapasztalat azt mutatja, hogy a szülői szabadság során a jövedelem mértéke olyan tényező, amely befolyásolja a szabadság igénybevételét, különösen az apák esetében;

21. mivel a rugalmas munkaszervezés hatására a szülők könnyebben össze tudják egyeztetni munkavállalói és szülői kötelezettségeiket, és könnyebb az újbóli beilleszkedés a munkába, különösen a szülő szabadságból való visszatéréskor;

22. mivel a szülői szabadságra vonatkozó intézkedések célja egy adott időszakban a dolgozó szülők támogatása, valamint a munkaerőpiacon való részvételük fenntartása és elősegítése, ezért nagyobb figyelmet kell fordítani a szabadság alatt a munkáltatóval való kapcsolattartásra vagy a munkába való visszatérés megszervezésére;

23. mivel ez a megállapodás figyelembe veszi a szociálpolitika követelményrendszerének javítására, az Európai Unió gazdasági versenyképességének fokozására és az olyan közigazgatási, pénzügyi és jogi korlátok elkerülésére irányuló igényt, amelyek visszatarthatják a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését;

24. mivel helyzetükből fakadóan a szociális partnerek a legalkalmasabbak arra, hogy olyan megoldásokat találjanak, amelyek megfelelnek mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeinek, és ezért különös szerepet kell kapniuk e megállapodás végrehajtása, alkalmazása, ellenőrzése és értékelése során, összefüggésben más olyan intézkedésekkel is, amelyek a munkavállalói és családi kötelezettségek összehangolását javítják, és elősegítik a férfiak és nők esélyegyenlőségét és az egyenlő bánásmódot.

AZ ALÁÍRÓ FELEK A KÖVETKEZŐKBEN ÁLLAPODTAK MEG:

▼B

II. *Tartalom*

1. szakasz: Cél és hatály

1. Ez a megállapodás a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket állapítja meg, figyelembe véve a családszerkezetek egyre növekvő változatosságát, betartva azonban a nemzeti jogot, a kollektív szerződéseket és/vagy gyakorlatokat.

2. Ez a megállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések és/vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkezik.

3. A tagállamok és/vagy szociális partnerek e megállapodás hatálya és alkalmazása alól nem zárhatnak ki munkavállalókat, munkaszerződéseket, illetve munkaviszonyokat kizárólag azon oknál fogva, hogy azok részmunkaidős munkavállalókra, határozott idejű szerződés alapján munkát végző munkavállalókra, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkoznak.

2. szakasz: Szülői szabadság

1. Ez a megállapodás gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén alanyi jogot keletkeztet a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy a gyermeket egy adott életkorig, de legfeljebb 8 éves koráig gondozhassák. A részletes szabályokat a tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg.

2. A szabadság időtartama legalább négy hónap, és a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód előmozdítása érdekében általában véve át nem ruházható módon kell biztosítani. Annak ösztönzése céljából, hogy a szabadságot a két szülő egyenlőbb mértékben vegye igénybe, a négy hónap közül legalább egy nem ruházható át. Az át nem ruházható időszak alkalmazásának módját jogszabályok és/vagy kollektív szerződések útján nemzeti szinten határozzák meg, figyelembe véve a tagállamokban a szabadságra vonatkozóan jelenleg hatályos szabályozásokat.

3. szakasz: Alkalmazási módozatok

1. A tagállamokban a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és az alkalmazás részletes szabályait jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésekben kell meghatározni ezen megállapodás minimumkövetelményeinek tiszteletben tartásával. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek különösen:

   a) meghatározhatják, hogy a szülői szabadságot teljes munkaidőben, részmunkaidőben, részletekben, illetve munkaidő-jóváírásos rendszerben biztosítják, figyelembe véve mind a munkáltató, mind a munkavállaló igényeit;

   b) a szülői szabadságra való jogosultságot a munkaviszonyban töltött időtartamhoz és/vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtartam hosszához köthetik, amely időtartam azonban nem haladhatja meg az egy évet. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek biztosítják, hogy e rendelkezés alkalmazásakor az ugyanannál a munkáltatónál töltött, egymást követő, határozott időre szóló szerződések esetén – a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 1999/70/EK tanácsi irányelvben foglaltak szerint – a jogosultsághoz szükséges időszak kiszámításakor e szerződések összességét figyelembe kell venni;

   c) meghatározhatják azokat a körülményeket, amelyek között a munkáltató a nemzeti jognak, a kollektív szerződéseknek és/vagy gyakorlatnak megfelelő konzultációt követően elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását a szervezet működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal alátámasztva. E rendelkezés alkalmazásából fakadó bármely problémát a nemzeti joggal, a kollektív szerződésekkel és/vagy gyakorlattal összhangban kell kezelni;

▼B

d) a c) pontot kiegészítve a kisvállalkozások működési és szervezeti követelményeinek kielégítése céljából különleges megoldások alkalmazását engedélyezhetik.

2. A tagállamok és/vagy szociális partnerek értesítési határidőket határoznak meg, amelyen belül a munkavállalónak a munkáltatót tájékoztatnia kell, ha gyakorolni kívánja a szülői szabadsághoz való jogát, megadva a szabadság idejének kezdetét és végét. A tagállamok és/vagy szociális partnerek az értesítési időszak meghatározásakor figyelembe veszik a munkavállalók és a munkáltatók érdekeit.

3. A tagállamok és/vagy szociális partnerek felmérik, hogy olyan szülők esetében, akiknek gyermeke fogyatékossággal él, vagy hosszan tartó betegségben szenved, szükség van-e a szülői szabadság igénybevétele és módja feltételeinek kiigazítására.

4. szakasz: Örökbefogadás

1. A tagállamok és/vagy szociális partnerek megvizsgálják, hogy az örökbe fogadó szülők különleges szükségletei miatt szükség van-e további intézkedésekre.

5. szakasz: A foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és a megkülönböztetésmentesség

1. A szülői szabadság leteltével a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni, vagy ha ez nem lehetséges, akkor munkaszerződésükkel vagy munkaviszonyukkal megegyező, az előző munkahelyüknek megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet elfoglalni.

2. A munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy megszerzés alatt álló jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak. A szülői szabadság végével ezek a jogok érvényesülnek, beleértve a nemzeti jogból, kollektív szerződésekből és/vagy gyakorlatból származó bármely változást is.

3. A szülői szabadság idejére a tagállamok és/vagy a szociális partnerek meghatározzák a munkaszerződés, illetve a munkaviszony jellegét.

4. Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók gyakorolhassák a szülői szabadsághoz való jogukat, a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek meg kell hozniuk az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalókkal szembeni kedvezőtlenebb bánásmód vagy a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság nemzeti jog, kollektív szerződések és/vagy gyakorlat alapján való kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor.

5. Az e megállapodással kapcsolatban felmerülő szociális biztonságot érintő valamennyi ügyet a tagállamoknak és/vagy szociális partnereknek meg kell vizsgálniuk, és el kell dönteniük a nemzeti jogszabályoknak és/vagy kollektív szerződéseknek megfelelően, figyelembe véve a különböző rendszereken, de különösen az egészségbiztosításon alapuló szociális biztonsági fedezetre való jogosultságok folytonosságának fontosságát.

Az e megállapodással kapcsolatban felmerülő jövedelmet érintő valamennyi ügyet a tagállamoknak és/vagy szociális partnereknek meg kell vizsgálniuk, és el kell dönteniük a nemzeti jogszabályoknak és/vagy a kollektív szerződéseknek és/vagy gyakorlatnak megfelelően, figyelembe véve, hogy a jövedelem – többek között – milyen szerepet játszik a szülői szabadság igénybevételében.

6. szakasz: Visszatérés a munkába

1. A munka és a családi élet összehangolásának elősegítése érdekében a tagállamok és/vagy szociális partnerek meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a szülői szabadságról visszatéréskor a munkavállalók adott időszakra kérhessék munkaidejük és/vagy munkarendjük megváltoztatását. A munkáltatóknak meg kell vizsgálniuk a kérést, és válaszolniuk kell rá, számításba véve mind a munkáltató, mind a munkavállaló igényeit.

▼B

E bekezdés módozatait a nemzeti jog, a kollektív szerződések és/vagy a gyakorlat határozza meg.

2. A munkába való visszatérés megkönnyítése érdekében javasolt, hogy a szülői szabadság ideje alatt a munkavállalók és munkáltatók maradjanak kapcsolatban, így együtt határozhatják meg az érintett felek közötti, megfelelő újbóli beilleszkedési intézkedéseket, figyelembe véve a nemzeti jogszabályokat, a kollektív szerződéseket és/vagy gyakorlatot.

7. szakasz: Munkából történő távolmaradás vis maior következtében

1. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek és/vagy gyakorlatnak megfelelően megtesznek minden ahhoz szükséges intézkedést, hogy a munkavállalók azonnali jelenlétét követelő betegség vagy baleset esetén, sürgős családi okból adódó vis maior alapján távol maradhassanak a munkából.

2. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek meghatározhatják a 7. szakasz 1. pontjának alkalmazására vonatkozó igénybevételi feltételeket és részletes szabályokat, és korlátozhatják a jogosultságot annak meghatározásával, hogy az évente mennyi időre és/vagy hány esetben vehető igénybe.

8. szakasz: Záró rendelkezések

1. A tagállamok az e megállapodásban rögzítetteknél a munkavállalókra előnyösebb rendelkezéseket is alkalmazhatnak vagy bevezethetnek.

2. E megállapodás rendelkezéseinek végrehajtása nem teremt érvényes jogalapot a munkavállalók általános védelmi szintjének csökkentésére az e megállapodás hatálya alá tartozó területeken. Ez nem sérti a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek azt a jogát, hogy a bekövetkező változások (beleértve az át nem ruházhatóság bevezetését) figyelembevételével eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg, feltéve hogy azok az e megállapodásban megállapított minimumkövetelményeknek eleget tesznek.

3. Ez a megállapodás nem sérti a szociális partnereknek azt a jogát, hogy különleges körülmények figyelembevételével megfelelő szinten, beleértve az európai szintet is, olyan megállapodásokat kössenek, amelyekben átveszik és/vagy kiegészítik ennek a megállapodásnak a rendelkezéseit.

4. A tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek a megállapodásnak a Tanács határozatának elfogadásától számított két éven belül megfeleljenek, vagy biztosítják azt, hogy ennek az időszaknak a végéig a szociális partnerek megállapodás útján meghozhassák a szükséges intézkedéseket. A tagállamoknak különös nehézség vagy a kollektív szerződés útján történő végrehajtás esetén erre további legfeljebb egy év áll a rendelkezésükre.

5. A megállapodás alkalmazásából eredő viták és panaszok megelőzése és rendezése a nemzeti joggal, a kollektív szerződésekkel és/vagy a gyakorlattal összhangban történik.

6. A Bizottság, a nemzeti bíróságok és az Európai Bíróság hatáskörének sérelme nélkül a Bizottság e megállapodás európai szintű értelmezésével kapcsolatos bármilyen ügyet, első fokon, az aláíró felek elé utal, akik véleményt nyilvánítanak róla.

7. A Tanács határozatának meghozatalát követő öt év elteltével az aláíró felek áttekintik e megállapodás alkalmazását, ha a megállapodás bármely aláírója ezt kéri.