Detta dokument är endast avsett som dokumentationshjälpmedel och institutionerna ansvarar inte för innehållet

►B

RÅDETS DIREKTIV 2010/18/EU

av den 8 mars 2010

om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG

(Text av betydelse för EES)

(EUT L 68, 18.3.2010, s. 13)

Ändrad genom:

		Officiella tidningen		
		nr	sida	datum
►M1	Rådets direktiv 2013/62/EU av den 17 december 2013	L 353	7	28.12.2013

▼B

RÅDETS DIREKTIV 2010/18/EU

av den 8 mars 2010

om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG

(Text av betydelse för EES)

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 155.2,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag, och

av följande skäl:

(1) Artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (*EUF-fördraget*) ger unionen möjlighet att stödja och komplettera medlemsstaternas insatser för jämställdhet när det gäller möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet.

(2) Den sociala dialogen på unionsnivå kan enligt artikel 155.1 i EUF-fördraget leda fram till avtalsförhållanden, inklusive avtal, om arbetsgivarna och arbetstagarna (*arbetsmarknadens parter*) önskar detta. Arbetsmarknadens parter får enligt artikel 155.2 i EUF-fördraget gemensamt begära att avtal som ingås av dem på unionsnivå i frågor som omfattas av artikel 153 i EUF-fördraget genomförs genom ett beslut av rådet på förslag av kommissionen.

(3) Ett ramavtal om föräldraledighet ingicks av de branschövergripande arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå (EFS, UNICE och ECPE) den 14 december 1995 och fick rättslig verkan genom rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS ([1]). Det direktivet ändrades och utvidgades till att omfatta Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland genom rådets direktiv 97/75/EG ([2]). Direktiv 96/34/EG bidrog i stor utsträckning till att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar i medlemsstaterna att kombinera arbete och familj genom möjligheter till ledighet.

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

▼B

(4) I enlighet med artikel 138.2 och 138.3 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (*EG-fördraget*) ([1]) samrådde kommissionen under 2006 och 2007 med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå om olika sätt att ytterligare förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj och, i synnerhet, gällande gemenskapslagstiftning om skydd vid moderskap och föräldraledighet samt om möjligheten att införa nya typer av familjerelaterad ledighet, som pappaledighet, adoptionsledighet och ledighet för vård av anhörig.

(5) De tre branschövergripande arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå (EFS, ECPE och BUSINESSEUROPE, tidigare UNICE) och den branschövergripande arbetsmarknadsparten på europeisk nivå som företräder en viss kategori av företag (UEAPME) informerade den 11 september 2008 kommissionen om att de ville inleda förhandlingar enligt artiklarna 138.4 och 139 i EG-fördraget ([2]) i syfte att ändra ramavtalet om föräldraledighet från 1995.

(6) Den 18 juni 2009 undertecknade dessa organisationer det ändrade ramavtalet om föräldraledighet (*det ändrade ramavtalet*) och riktade en gemensam begäran till kommissionen om att lägga fram ett förslag till ett rådsbeslut om genomförande av det ändrade ramavtalet.

(7) I samband med förhandlingarna såg arbetsmarknadens parter på europeisk nivå över hela ramavtalet om föräldraledighet från 1995. Därför bör direktiv 96/34/EG upphävas och ersättas av ett nytt direktiv, istället för att bara ändras.

(8) Eftersom målen för detta direktiv, nämligen att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbete och familj och att stärka jämställdheten på arbetsmarknaden och i arbetslivet i unionen, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och de därför bättre kan uppnås på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

(9) Kommissionen har vid utarbetandet av förslaget till direktiv beaktat representativiteten för parterna till det ändrade ramavtalet och deras mandat samt avtalsklausulernas lagenlighet och om det ändrade ramavtalet följer relevanta bestämmelser som rör små och medelstora företag.

(10) Kommissionen har informerat Europaparlamentet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om sitt förslag.

([1]) Omnumrerade: Artikel 154.2 och 154.3 i EUF-fördraget.
([2]) Omnumrerade: Artiklarna 154.4 och 155 i EUF-fördraget.

▼B

(11) I § 1.1 i det ändrade ramavtalet anges i enlighet med de allmänna principerna för unionslagstiftningen på det sociala området att minimikrav fastställs i avtalet.

(12) I § 8.1 i det ändrade ramavtalet anges att medlemsstaterna får tillämpa eller införa mer gynnsamma bestämmelser än de som föreskrivs i avtalet.

(13) I § 8.2 i det ändrade ramavtalet anges att tillämpningen av bestämmelserna i avtalet inte är giltigt skäl att försämra den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av avtalet.

(14) Medlemsstaterna bör införa effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för underlåtenhet att fullgöra någon av de skyldigheter som följer av detta direktiv.

(15) Medlemsstaterna kan ge arbetsmarknadens parter, på deras gemensamma begäran, i uppgift att genomföra detta direktiv, förutsatt att sådana medlemsstater vidtar alla de åtgärder som är nödvändiga för att garantera att direktivet alltid får avsedd verkan.

(16) I enlighet med punkt 34 i det interinstitutionella avtalet om bättre lagstiftning ([1]) uppmuntras medlemsstaterna att för egen del och i unionens intresse upprätta egna tabeller som så långt det är möjligt visar överensstämmelsen mellan detta direktiv och införlivandeåtgärderna samt att offentliggöra dessa tabeller.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Genom detta direktiv genomförs det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingicks den 18 juni 2009 av de branschövergripande arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå (BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS) och som återges i bilagan.

Artikel 2

Medlemsstaterna ska fastställa vilka sanktioner som är tillämpliga när nationella bestämmelser som antas med stöd av detta direktiv överträds. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionerliga och avskräckande.

Artikel 3

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv eller se till att arbetsmarknadens parter har vidtagit de åtgärder som är nödvändiga genom avtal senast den 8 mars 2012. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

([1]) EUT C 321, 31.12.2003, s. 1.

▼B

När medlemsstaterna antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Om det är nödvändigt med hänsyn till särskilda svårigheter eller ett genomförande med hjälp av kollektivavtal, får medlemsstaterna förfoga över ytterligare högst ett år för att följa detta direktiv. De ska informera kommissionen om detta senast den 8 mars 2012, med angivande av skälen till att en ytterligare period är nödvändig.

▼M1

Med avvikelse från första stycket ska den ytterligare period som avses däri förlängas till och med den 31 december 2018 för Mayotte som ett av unionens yttersta randområden i den mening som avses i artikel 349 i EUF-fördraget.

▼B

3. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texterna till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 4

Direktiv 96/34/EG ska upphöra att gälla den 8 mars 2012. Hänvisningar till direktiv 96/34/EG ska anses som hänvisningar till det här direktivet.

Artikel 5

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 6

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

▼B

BILAGA

RAMAVTAL OM FÖRÄLDRALEDIGHET (ÄNDRAT)

18 juni 2009

Inledning

Genom detta ramavtal mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, Businesseurope, UEAPME, ECPE och EFS (och sambandskommittén Eurocadres/CEC) ändras det ramavtal om föräldraledighet som ingicks den 14 december 1995, i vilket minimikrav för föräldraledighet fastställs som ett viktigt medel för att göra det möjligt att kombinera arbete och familj och att främja lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män.

Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå uppmanar kommissionen att lägga fram detta ramavtal för att rådet genom beslut ska göra dessa bestämmelser bindande i Europeiska unionens medlemsstater.

I. *Allmänna överväganden*

1. Med beaktande av EG-fördraget, särskilt artiklarna 138 och 139 (*),

2. med beaktande av artiklarna 137.1 c och 141 i EG-fördraget (**) och principen om likabehandling (artiklarna 2, 3 och 13 i EG-fördraget (***)) och den sekundärlagstiftning som antagits på grundval av dessa, särskilt rådets direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män ([1]), rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar ([2]), rådets direktiv 96/97/EG om ändring av direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av män och kvinnor i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet ([3]) och Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) ([4]),

3. med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna av den 7 december 2000 och dess artiklar 23 och 33 som behandlar jämställdhet och möjligheterna att kombinera arbete och familj,

4. med beaktande av kommissionens rapport från 2003 om tillämpningen av rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av Unice, CEEP och EFS,

5. med beaktande av målet enligt Lissabonstrategin för tillväxt och sysselsättning, dvs. att öka sysselsättningsgraden till 70 % för hela arbetskraften, till 60 % för kvinnor och till 50 % för äldre arbetstagare, samt Barcelonamålen för barnomsorgen och hur åtgärder som syftar till att göra det lättare att kombinera arbete och familj kan bidra till uppnåendet av dessa mål,

(*) Omnumrerade: Artiklarna 154 och 155 i EUF-fördraget.
(**) Omnumrerade: Artiklarna 153.1 c och 157 i EUF-fördraget.
(***) Artikel 2 i EG-fördraget är upphävd och ersatt i sak av artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen. Artikel 3.1 i EG-fördraget är upphävd och ersatt i sak av artiklarna 3–6 i EUF-fördraget. Artikel 3.2 i EG-fördraget är omnumrerad som artikel 8 i EUF-fördraget. Artikel 13 i EG-fördraget är omnumrerad som artikel 19 i EUF-fördraget.
([1]) EGT L 45, 19.2.1975, s. 19.
([2]) EGT L 348, 28.11.1992, s. 1.
([3]) EGT L 46, 17.2.1997, s. 20.
([4]) EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

▼B

6. med beaktande av den åtgärdsram för jämställdhet mellan män och kvinnor som arbetsmarknadens parter på europeisk nivå antog den 22 mars 2005, i vilken åtgärder för en bättre livsbalans behandlas som ett prioriterat område, samtidigt som det slås fast att det krävs balanserade, integrerade och konsekventa åtgärder som rör ledighet, arbetsformer och infrastrukturen för omsorg för att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj, och av följande skäl:

7. De åtgärder som vidtas för att göra det lättare att kombinera arbete och familj ingår i en vidare politisk agenda som syftar till att tillgodose arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov och förbättra arbetstagarnas anpassningsförmåga och anställbarhet som en del av flexicurity-strategin.

8. Familjepolitiken bör bidra till att skapa jämställdhet och bör betraktas mot bakgrund av befolkningsutvecklingen, effekterna av befolkningens åldrande, åtgärder för att minska generationsklyftan, främjandet av kvinnors deltagande i arbetslivet och ett delat omsorgsansvar mellan kvinnor och män.

9. Kommissionen har i två faser under 2006 och 2007 samrått med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå om möjligheterna att kombinera arbete och familj, där bland annat frågan om att uppdatera lagstiftningen på gemenskapsnivå behandlades. Kommissionen har uppmanat arbetsmarknadens parter på europeisk nivå att granska bestämmelserna i ramavtalet om föräldraledighet med sikte på en översyn.

10. Ramavtalet om föräldraledighet från 1995 har lett till positiva förändringar, skapat en gemensam utgångspunkt för diskussionen om en bättre livsbalans i medlemsstaterna och i betydande utsträckning bidragit till att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar i Europa att kombinera arbete och familj. På grundval av en gemensam utvärdering anser dock arbetsmarknadens parter på europeisk nivå att vissa delar av avtalet behöver anpassas eller ändras för att det bättre ska uppnå sitt syfte.

11. Vissa aspekter behöver ändras med hänsyn till arbetskraftens ökade mångfald och utvecklingen i samhället, bland annat mångfalden av familjebildningar, samtidigt som nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis följs.

12. I många medlemsstater har insatserna för att få män att dela familjeansvaret inte fått avsedd verkan. Därför bör effektivare åtgärder vidtas för att främja en jämnare fördelning av familjeansvaret mellan kvinnor och män.

13. Många medlemsstater har redan infört olika politiska åtgärder och metoder beträffande möjligheten till ledighet, barnomsorg och flexibla arbetsformer, som är anpassade till arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov och syftar till att underlätta för föräldrar att kombinera arbete och familj. Dessa bör beaktas vid genomförandet av detta avtal.

14. Detta ramavtal ingår i de europeiska arbetsmarknadsparternas arbete för att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj.

▼B

15. Detta avtal är ett ramavtal med minimikrav och bestämmelser för föräldraledighet, som skiljer sig från mammaledighet, och för frånvaro på grund av force majeure, och låter medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter fastställa villkoren för beviljande av sådan ledighet och tillämpningsbestämmelser med beaktande av situationen i varje medlemsstat.

16. Rätten till föräldraledighet enligt detta avtal är en individuell rättighet som i princip inte kan överlåtas, även om medlemsstaterna får införa en sådan möjlighet. Eftersom det har visat sig att en icke överlåtbar rätt kan göra pappor mer benägna att utnyttja möjligheten har arbetsmarknadens parter på europeisk nivå beslutat att fastställa att en del av ledigheten inte kan överlåtas.

17. Det är viktigt att beakta de behov som föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom har.

18. Medlemsstaterna bör föreskriva att rätten till förmåner vid sjukdom bibehålls under minimiperioden för föräldraledigheten.

19. Medlemsstaterna bör också, om det är lämpligt med hänsyn till nationella förhållanden och budgetsituationen, överväga att se till att rätten till relevanta socialförsäkringsförmåner bevaras oförändrade under minimiperioden för föräldraledigheten och hur bland annat inkomsten påverkar utnyttjandet av föräldraledigheten vid genomförandet av detta avtal.

20. Erfarenheten i medlemsstaterna har visat att inkomstnivån under föräldraledigheten är en faktor som påverkar hur föräldraledigheten utnyttjas av föräldrarna, särskilt papporna.

21. Flexibla arbetsformer gör det lättare för föräldrar att kombinera arbete och familj och att komma tillbaka till arbetslivet, särskilt efter föräldraledighet.

22. Föräldraledigheten är tänkt att stödja förvärvsarbetande föräldrar under en viss period och syftar till att bibehålla och främja deras fortsatta deltagande på arbetsmarknaden. Större vikt bör därför läggas vid kontakten med arbetsgivaren under ledigheten och att planera för återgången till arbetslivet.

23. I detta avtal beaktas att det är nödvändigt att bättre tillgodose behoven på det sociala området, stärka EU-ekonomins konkurrenskraft och undvika sådana administrativa, finansiella eller rättsliga hinder som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

24. Arbetsmarknadens parter har de bästa förutsättningarna att hitta lösningar som tillgodoser såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov och bör därför ha en särskild roll när det gäller att genomföra, tillämpa, övervaka och utvärdera detta avtal i ett bredare sammanhang tillsammans med andra åtgärder som syftar till att göra det lättare att kombinera arbete och familj och främja lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män.

DE AVTALSSLUTANDE PARTERNA HAR ENATS OM FÖLJANDE.

▼B

II. *Innehåll*

§ 1: Syfte och tillämpningsområde

1. I detta avtal fastställs minimikrav för att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbete och familj med hänsyn till den ökade mångfalden av familjebildningar och med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.

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

3. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får inte utesluta anställningsavtal eller anställningsförhållanden från avtalets syfte och tillämpningsområde enbart på grund av att de gäller deltidsarbetande, visstidsanställda eller personer som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag.

§ 2: Föräldraledighet

1. Män och kvinnor ges genom detta avtal en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller vid adoption av ett barn för att vårda detta barn upp till en bestämd ålder som får vara upp till åtta år och som ska fastställas av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter.

2. Ledigheten ska beviljas för en period av minst fyra månader och ska, för att främja lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män, i princip inte kunna överlåtas. För att främja en jämnare fördelning av ledigheten mellan föräldrarna ska minst en av de fyra månaderna inte kunna överlåtas. Närmare bestämmelser för hur den icke överlåtbara delen ska tillämpas ska fastställas på nationell nivå genom lagstiftning och/eller kollektivavtal med beaktande av gällande regler i medlemsstaterna.

§ 3: Tillämpningsföreskrifter

1. Villkoren för beviljande av föräldraledighet och närmare tillämpningsföreskrifter ska fastställas genom lagstiftning och/eller kollektivavtal i medlemsstaterna, förutsatt att minimikraven i avtalet följs. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får bland annat

   a) besluta om huruvida föräldraledigheten beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar, med beaktande av såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov,

   b) ställa villkor på en kvalifikationsperiod i arbete och/eller anställningstid som inte får överskrida ett år för rätt till föräldraledigheten. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska vid tillämpningen av denna bestämmelse se till det vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete, med samma arbetsgivare är den sammanlagda längden av dessa anställningsavtal som beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.

   c) fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren, efter samråd i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis, av berättigade skäl som rör företagets drift får uppskjuta beviljandet av föräldraledigheten; svårigheter som uppkommer vid tillämpningen av denna bestämmelse ska lösas i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis,

▼B

d) utöver led c ovan godkänna särskilda bestämmelser för att tillgodose småföretagens operativa och organisatoriska behov.

2. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska fastställa tidsfrister inom vilka de arbetstagare som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet ska anmäla tidpunkterna för föräldraledighetens början och slut till arbetsgivaren. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska vid fastställande av dessa tidsfrister beakta arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen.

3. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter bör bedöma om villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna behöver anpassas till de behov som föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom har.

§ 4: Adoption

1. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska bedöma om det krävs ytterligare åtgärder för att tillgodose de särskilda behov som adoptivföräldrar har.

§ 5: Anställningsrättigheter och icke diskriminering

1. Vid föräldraledighetens slut ska arbetstagaren ha rätt att återvända till samma arbete eller, om det inte är möjligt, till ett likvärdigt eller liknande arbete som är förenligt med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande.

2. De rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar ska bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut. Vid föräldraledighetens slut ska dessa rättigheter inklusive de ändringar som följer av nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis vara gällande.

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

4. För att säkerställa arbetstagarnas möjlighet att utnyttja föräldraledigheten ska medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, vidta de åtgärder som behövs för att skydda arbetstagarna mot mindre gynnsam behandling eller uppsägning på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet.

5. Alla socialförsäkringsfrågor som hänger samman med detta avtal ska behandlas och avgöras av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning och/eller kollektivavtal och med beaktande av kontinuitetens betydelse när det gäller rätten till socialförsäkringsförmåner, särskilt sjuk- och hälsovård.

Alla frågor som rör inkomst som hänger samman med detta avtal ska behandlas och avgöras av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis och med beaktande av bland annat inkomstens betydelse när det gäller utnyttjandet av föräldraledighet.

§ 6: Återgång till arbetet

1. För att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj ska medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter vidta de åtgärder som behövs för att se till att arbetstagare som återgår till arbetet efter föräldraledigheten får begära ändrad arbetstid och/eller ändrad förläggning av arbetstid under en viss tid. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov.

▼B

Närmare bestämmelser för tillämpningen av denna punkt ska fastställas enligt nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.

2. För att underlätta återgången till arbetet efter föräldraledighet uppmanas arbetstagaren och arbetsgivaren att hålla kontakten under ledigheten. De kan också vidta lämpliga åtgärder för återintegrering, som beslutas gemensamt av de berörda parterna, med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.

§ 7: Frånvaro på grund av force majeure

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

2. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får införa villkor för beviljande och detaljerade bestämmelser för tillämpning av § 7.1 och begränsa denna rätt till ett särskilt antal dagar om året och/eller för varje tillfälle.

§ 8: Slutbestämmelser

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

2. Genomförandet av bestämmelserna i detta avtal får inte utgöra något giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av detta avtal. Detta ska inte påverka medlemsstaternas och/eller arbetsmarknadens parters rätt att med hänsyn till förändrade omständigheter (inklusive ett införande av en bestämmelse om att rättigheten inte kan överlåtas) utarbeta olika lagar, andra författningar eller avtal, under förutsättning att minimiföreskrifterna i det här avtalet iakttas.

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

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

5. Förebyggande och lösning av tvister och klagomål till följd av tillämpningen av detta avtal ska ske i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.

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

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