

DIRECTIVE

DIRECTIVA 2010/18/UE A CONSILIULUI

din 8 martie 2010

de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE

(Text cu relevanță pentru SEE)

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 155 alineatul (2),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

întrucât:

- (1) Articolul 153 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) permite Uniunii să sprijine și să completeze activitățile statelor membre, printre altele în domeniul egalității dintre femei și bărbați în ceea ce privește oportunitățile legate de piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă.
- (2) În conformitate cu articolul 155 alineatul (1) din TFUE, dialogul social la nivel Uniunii poate conduce la raporturi contractuale, inclusiv acorduri, în cazul în care patronatul și sindicatele („partenerii sociali”) doresc acest lucru. În conformitate cu articolul 155 alineatul (2) din TFUE, partenerii sociali pot să solicite în comun punerea în aplicare, printr-o decizie a Consiliului la propunerea Comisiei, a acordurilor încheiate de aceștia la nivelul Uniunii în domeniile reglementate de articolul 153 din TFUE.
- (3) La 14 decembrie 1995, organizațiile interprofesionale europene generale ale partenerilor sociali (CES, UNICE și CEEP) au încheiat un Acord-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, căruia Directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES i-a conferit efecte juridice⁽¹⁾. Respectiva directivă a fost modificată și extinsă la Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord prin Directiva 97/75/CE a Consiliului⁽²⁾. Directiva 96/34/CE a contribuit într-o mare măsură la îmbunătățirea posibi-

lităților aflate la dispoziția părinților care lucrează în statele membre, în vederea unei mai bune concilierii între responsabilitățile lor profesionale și cele familiale prin intermediul dispozițiilor în materie de concedii.

- (4) În conformitate cu articolul 138 alineatele (2) și (3) din Tratatul de instituire a Comunității Europene („Tratatul CE”) (*), Comisia a consultat partenerii sociali europeni în 2006 și 2007 cu privire la modalitățile de îmbunătățire ulterioară a concilierii între viața profesională, viața privată și viața de familie, în special legislația comunitară existentă cu privire la protecția maternității și concediul pentru creșterea copilului, și cu privire la posibilitatea introducerii unor noi tipuri de concediu familial, cum ar fi concediul de paternitate, concediul de adopție și concediul pentru îngrijirea membrilor familiei.
- (5) La 11 septembrie 2008, cele trei organizații interprofesionale europene generale ale partenerilor sociali (CES, CEEP și BUSINESSEUROPE, fosta UNICE) și organizația interprofesională europeană a partenerilor sociali reprezentând o anumită categorie de întreprinderi (UEAPME) au informat Comisia cu privire la intenția lor de a începe negocieri, în conformitate cu articolul 138 alineatul (4) și articolul 139 din Tratatul CE (**), în vederea revizuirii Acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat în 1995.
- (6) La 18 iunie 2009, aceste organizații au semnat Acordul-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului („Acordul-cadru revizuit”) și au adresat o solicitare comună Comisiei de a înainta o propunere de decizie a Consiliului de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit.
- (7) În cursul negocierilor lor, partenerii sociali europeni au revizuit în totalitate Acordul-cadru din 1995 privind concediul pentru creșterea copilului. Prin urmare, Directiva 96/34/CE ar trebui să nu fie doar modificată, ci să se abroge și să fie înlocuită cu o nouă directivă.

⁽¹⁾ JO L 145, 19.6.1996, p. 4.

⁽²⁾ JO L 10, 16.1.1998, p. 24.

(*) Renumerotat ca articolul 154 alineatele (2) și (3) din TFUE.

(**) Renumerotate ca articolul 154 alineatul (4) și articolul 155 din TFUE.

- (8) Deoarece obiectivele directivei, și anume îmbunătățirea concilierii între viața profesională, viața privată și cea de familie pentru părinții care lucrează și a egalității între femei și bărbați în ceea ce privește oportunitățile legate de piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă în întreaga Uniune, nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre și, prin urmare, pot fi mai bine realizate la nivelul Uniunii, Uniunea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective.
- (9) Comisia a elaborat propunerea de directivă ținând seama de reprezentativitatea părților semnatare ale Acordului-cadru revizuit, de mandatul lor, de legalitatea clauzelor Acordului-cadru revizuit, precum și de respectarea dispozițiilor relevante privind întreprinderile mici și mijlocii.
- (10) Comisia a informat Parlamentul European și Comitetul Economic și Social European cu privire la propunerea sa.
- (11) Clauza 1 punctul 1 din Acordul-cadru revizuit, în conformitate cu principiile generale ale dreptului Uniunii în domeniul politicii sociale, prevede faptul că acordul stabilește cerințe minime.
- (12) Clauza 8 punctul 1 din Acordul-cadru revizuit prevede faptul că statele membre pot introduce sau aplica dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în acord.
- (13) Clauza 8 punctul 2 din Acordul-cadru revizuit prevede faptul că punerea în aplicare a dispozițiilor din acord nu poate constitui un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de acord.
- (14) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficiente, proporționale și cu efect de descurajare în cazul oricărei nerespectări a obligațiilor care decurg din prezenta directivă.
- (15) Statele membre pot încredința partenerilor sociali, la cererea comună a acestora, punerea în aplicare a prezentei directive, cu condiția ca respectivele state membre să adopte orice dispoziție necesară care să permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă.

- (16) În conformitate cu punctul 34 din Acordul interinstituțional pentru o mai bună legiferare⁽¹⁾, statele membre sunt încurajate să elaboreze, pe cont propriu și în interesul Uniunii, propriile lor tabele, care să ilustreze, în măsura posibilului, corespondența între prezenta directivă și măsurile de transpunere și să le facă publice,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Prezenta directivă pune în aplicare Acordul-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat la 18 iunie 2009 de organizațiile interprofesionale europene ale partenerilor sociali (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES), acord prevăzut în anexă.

Articolul 2

Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive. Sancțiunile sunt eficiente, proporționale și cu efect de descurajare.

Articolul 3

(1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive sau se asigură că partenerii sociali au instituit măsurile necesare printr-un acord până la 8 martie 2012. Statele membre comunică de îndată Comisiei textele actelor respective.

Atunci când statele membre adoptă aceste acte, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

(2) Statele membre pot beneficia de o perioadă suplimentară de maximum un an pentru a se conforma prezentei directive, dacă este necesar, pentru a lua în considerare dificultățile speciale sau punerea în aplicare printr-o convenție colectivă. Acestea informează Comisia în acest sens până la 8 martie 2012, menționând motivele pentru care este necesară o perioadă suplimentară.

(3) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

⁽¹⁾ JO C 321, 31.12.2003, p. 1.

Articolul 4

Directiva 96/34/CE se abrogă de la 8 martie 2012. Trimiterile la Directiva 96/34/CE se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă.

Articolul 5

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 6

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 8 martie 2010.

Pentru Consiliu

Președintele

C. CORBACHO

ANEXĂ

ACORD-CADRU PRIVIND CONCEDIUL PENTRU CREȘTEREA COPILULUI (REVIZUIT)

18 iunie 2009

Preambul

Prezentul acord-cadru între partenerii sociali europeni, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES (și comitetul de legătură Eurocadres/CEC), revizuieste Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 14 decembrie 1995, stabilind cerințele minime privind concediul pentru creșterea copilului, ca mijloc important de conciliere a responsabilităților profesionale și familiale și de promovare a egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei.

Partenerii sociali europeni solicită Comisiei să înainteze prezentul acord-cadru Consiliului pentru ca, printr-o decizie a Consiliului, aceste cerințe să devină obligatorii în statele membre ale Uniunii Europene.

I. Considerații generale

1. Având în vedere Tratatul CE, în special articolele 138 și 139 (*);
2. Având în vedere articolul 137 alineatul (1) litera (c) și articolul 141 din Tratatul CE (**) și principiul tratamentului egal [articolele 2, 3 și 13 din Tratatul CE (***)] și legislația secundară întemeiată pe acesta, în special Directiva 75/117/CEE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (1); Directiva 92/85/CEE a Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (2); Directiva 96/97/CE a Consiliului de modificare a Directivei 86/378/CEE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială (3); și Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformată) (4);
3. Având în vedere Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene din 7 decembrie 2000 și articolele 23 și 33 ale acesteia referitoare la egalitatea între femei și bărbați și concilierea între viața profesională, viața privată și viața de familie;
4. Având în vedere raportul Comisiei din 2003 privind punerea în aplicare a Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES;
5. Având în vedere obiectivul Strategiei de la Lisabona pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă de creștere a ratelor globale de ocupare a forței de muncă la 70 %, a ratelor de ocupare a forței de muncă pentru femei la 60 % și a ratelor de ocupare a forței de muncă pentru lucrătorii vârstnici la 50 %; având în vedere obiectivele de la Barcelona privind furnizarea de structuri de îngrijire a copiilor; și având în vedere contribuția politicilor menite să îmbunătățească concilierea între viața profesională, viața privată și viața de familie la atingerea acestor obiective;
6. Având în vedere Cadrul de acțiune al partenerilor sociali europeni cu privire la egalitatea dintre bărbați și femei de la 22 martie 2005, în care se abordează sprijinirea echilibrului între viața profesională și cea privată ca domeniu prioritar de acțiune, recunoscându-se în același timp că, pentru a continua realizarea de progrese legate de problema concilierii, trebuie instituită o combinație de măsuri echilibrate, integrate și coerente, care să cuprindă dispoziții în materie de concediu, organizare a muncii și structuri de îngrijire;
7. Întrucât măsurile de îmbunătățire a concilierii fac parte dintr-un program de acțiune mai vast menit să răspundă necesităților angajatorilor și celor ale lucrătorilor și să îmbunătățească adaptabilitatea și capacitatea de inserție profesională, în cadrul abordării privind flexicuritatea;
8. Întrucât politica familială trebuie să contribuie la realizarea egalității de șanse între femei și bărbați și trebuie privită în contextul schimbărilor demografice, al efectelor îmbătrânirii populației, al eliminării decalajelor dintre generații, al promovării participării femeilor la viața activă și al repartizării responsabilităților familiale între femei și bărbați;

(*) Renumerotate ca articolele 154 și 155 din TFUE.

(**) Renumerotate ca articolul 153 alineatul (1) litera (c) și articolul 157 din TFUE.

(***) Articolul 2 din Tratatul CE este abrogat și înlocuit, ca materie, prin articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană. Articolul 3 alineatul (1) din Tratatul CE este abrogat și înlocuit, ca materie, prin articolele 3-6 din TFUE. Articolul 3 alineatul (2) din Tratatul CE este renumerosat ca articolul 8 din TFUE. Articolul 13 din Tratatul CE este renumerosat ca articolul 19 din TFUE.

(1) JO L 45, 19.2.1975, p. 19.

(2) JO L 348, 28.11.1992, p. 1.

(3) JO L 46, 17.2.1997, p. 20.

(4) JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

9. Întrucât Comisia a consultat partenerii sociali europeni în două etape, în 2006 și 2007, cu privire la concilierea între viața profesională, viața privată și viața de familie și, printre altele, a abordat problema actualizării cadrului de reglementare la nivel comunitar și a încurajat partenerii sociali europeni să evalueze dispozițiile din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat de aceștia, în vederea revizuirii sale;
10. Întrucât Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului din 1995, încheiat de partenerii sociali europeni, a determinat schimbări pozitive, a asigurat convergența strategiilor statelor membre în materie de echilibru între viața profesională și cea privată și a jucat un rol semnificativ la sprijinirea părinților care lucrează din Europa în procesul de obținere a unei mai bune concilierii; cu toate acestea, pe baza unei evaluări comune, partenerii sociali europeni consideră că anumite elemente ale acordului trebuie adaptate sau revizuite pentru a contribui mai bine la îndeplinirea obiectivelor sale;
11. Întrucât anumite aspecte trebuie adaptate, luând în considerare diversitatea tot mai mare a populației active și a evoluției societății, inclusiv diversitatea din ce în ce mai mare a structurilor familiale, respectând în același timp legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale;
12. Întrucât, în multe state membre, măsurile luate pentru a incita bărbații să își asume o parte egală a responsabilităților familiale nu au condus la rezultate suficiente; prin urmare, ar trebui adoptate măsuri mai eficiente pentru a încuraja o repartizare mai egală a responsabilităților familiale între femei și bărbați;
13. Întrucât în multe state membre există deja o mare varietate de măsuri și practici în materie de politici legate de concedii, de structurile de îngrijire a copiilor și de programele de lucru flexibile, adaptate necesităților lucrătorilor și celor ale angajatorilor și având drept obiectiv sprijinirea părinților în vederea concilierii între viața profesională, viața privată și viața de familie; aceste elemente ar trebui luate în considerare în momentul punerii în aplicare a prezentului acord;
14. Întrucât prezentul acord-cadru reprezintă una dintre acțiunile partenerilor sociali europeni în domeniul concilierii între viața profesională și cea privată;
15. Întrucât prezentul acord este un acord-cadru care stabilește cerințe și dispoziții minime privind concediul pentru creșterea copilului, separat de concediul de maternitate, și pentru absență de la serviciu din motive de forță majoră și se adresează din nou statelor membre și partenerilor sociali pentru stabilirea condițiilor de acces și a modalităților de aplicare pentru a se ține seama de situația din fiecare stat membru;
16. Întrucât dreptul la concediu pentru creșterea copilului în prezentul acord reprezintă un drept individual și, în principiu, nu poate fi cedat, iar statele membre sunt abilitate să îi confere caracter cesionabil. Experiența arată că caracterul cesionabil al concediului poate reprezenta un stimulent pozitiv pentru ca tații să ia acest tip de concediu și, prin urmare, partenerii sociali europeni convin asupra faptului că o parte din concediu nu este cesionabilă;
17. Întrucât este important să se ia în considerare necesitățile speciale ale părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală pe termen lung;
18. Întrucât statele membre ar trebui să prevadă menținerea prestațiilor în natură în cadrul asigurării de boală pe durata minimă a concediului pentru creșterea copilului;
19. Întrucât, în momentul punerii în aplicare a prezentului acord, statele membre ar trebui, de asemenea, în funcție de ceea ce este oportun ținând seama de condițiile naționale și de situația bugetară, să prevadă menținerea drepturilor la prestațiile de asigurări sociale ca atare pe durata minimă a concediului pentru creșterea copilului și ar trebui să țină seama de rolul venitului printre alți factori în ceea ce privește luarea concediului pentru creșterea copilului;
20. Întrucât experiențele din statele membre au arătat că nivelul venitului pe durata concediului pentru creșterea copilului este un factor care influențează luarea concediului respectiv de către părinți, în special de către tați;
21. Întrucât accesul la programe de lucru flexibile le permite părinților să concilieze mai ușor responsabilitățile lor profesionale cu cele parentale și le facilitează reintegrarea la locul de muncă, în special după întoarcerea din concediul pentru creșterea copilului;
22. Întrucât regimul de concediu pentru creșterea copilului este destinat sprijinirii părinților care lucrează pe parcursul unei anumite perioade de timp, în vederea menținerii și a promovării participării lor în continuare pe piața muncii; prin urmare, ar trebui să se acorde o mare atenție păstrării contactului cu angajatorul pe durata concediului sau adoptării de dispoziții în vederea revenirii la locul de muncă;
23. Întrucât prezentul acord ia în considerare necesitatea de îmbunătățire a cerințelor politicii sociale, de consolidare a competitivității Uniunii Europene și de evitare a impunerii de constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;

24. Întrucât partenerii sociali sunt cei mai în măsură să identifice soluții care să corespundă atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor și trebuie, prin urmare, să li se atribuie un rol special în punerea în aplicare, monitorizarea și evaluarea prezentului acord, în contextul mai larg al altor măsuri de îmbunătățire a concilierii între responsabilitățile profesionale și cele familiale și de promovare a egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei,

PĂRȚILE SEMNATARE CONVIN DUPĂ CUM URMEAZĂ:

II. Conținut

Clauza 1: Obiect și domeniu de aplicare

1. Prezentul acord stabilește cerințele minime menite să faciliteze concilierea între responsabilitățile parentale și profesionale pentru părinții care lucrează, luând în considerare diversitatea din ce în ce mai mare a structurilor familiale, respectând în același timp legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale.
2. Prezentul acord se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care dețin un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum sunt acestea definite de legislația, de convențiile colective și/sau de practica în vigoare în fiecare stat membru.
3. Statele membre și/sau partenerii sociali nu exclud din domeniul de aplicare al prezentului acord lucrători, contracte de muncă sau raporturi de muncă exclusiv deoarece se referă la lucrători care muncesc cu fracțiune de normă, la lucrători cu contract pe durată determinată sau la persoane care au un contract de muncă sau se află în raporturi de muncă cu un agent de muncă temporară.

Clauza 2: Concediul pentru creșterea copilului

1. În temeiul prezentului acord, se acordă lucrătorilor, bărbați și femei, dreptul individual la concediu pentru creșterea copilului, pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru a le da posibilitatea de a îngriji copilul respectiv până la o vârstă dată de maximum opt ani care urmează să fie stabilită de statele membre și/sau de partenerii sociali.
2. Concediul se acordă pentru o perioadă de cel puțin patru luni și, pentru a promova egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei, ar trebui, în principiu, să se acorde pe o bază netransferabilă. Pentru a încuraja egalitatea între cei doi părinți în materie de luare a concediului pentru creșterea copilului, cel puțin una dintre cele patru luni se va acorda pe o bază netransferabilă. Modalitățile de aplicare a perioadei netransferabile se stabilesc la nivel național prin intermediul legislației și/sau al convențiilor colective, luând în considerare dispozițiile în materie de concediu existente în statele membre.

Clauza 3: Modalități de aplicare

1. Condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului sunt definite de lege și/sau de convențiile colective din statele membre, cu respectarea cerințelor minime din prezentul acord. Statele membre și/sau partenerii sociali pot, în special:
 - (a) să hotărască dacă concediul pentru creșterea copilului se acordă integral, parțial, fragmentat sau sub formă de credit de timp, luând în considerare atât necesitățile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor;
 - (b) să condiționeze dreptul la concediul pentru creșterea copilului de o perioadă de muncă și/sau de vechime care nu depășește un an. Statele membre și/sau partenerii sociali se asigură, atunci când aplică această dispoziție, că, în cazul unor contracte cu durată determinată succesive cu același angajator, astfel cum sunt definite în Directiva 1999/70/CE a Consiliului cu privire la munca pe durată determinată, durata totală a acestor contracte se ia în considerare în scopul calculării perioadei de vechime în muncă;
 - (c) să definească condițiile în care un angajator, după consultări în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și/sau practicile naționale, este autorizat să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii. Orice dificultate care decurge din aplicarea acestei dispoziții ar trebui să fie rezolvată în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și/sau practicile naționale;
 - (d) în plus față de litera (c), să autorizeze măsuri speciale pentru a îndeplini cerințele de funcționare și de organizare ale întreprinderilor mici.
2. Statele membre și/sau partenerii sociali stabilesc durata preavizului de care dispune lucrătorul pentru a informa angajatorul cu privire la intenția sa de a-și exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului, cu specificarea începutului și a sfârșitului perioadei de concediu. Pentru a fixa durata acestui preaviz, statele membre și/sau partenerii sociali iau în considerare interesele lucrătorilor și pe cele ale angajatorilor.
3. Statele membre și/sau partenerii sociali ar trebui să evalueze necesitatea adaptării condițiilor de acces și a modalităților de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la nevoile părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală pe termen lung.

Clauza 4: Adoptare

1. Statele membre și/sau partenerii sociali evaluează necesitatea unor măsuri suplimentare pentru a răspunde nevoilor specifice ale părinților adoptivi.

Clauza 5: Drepturi legate de contractul de muncă și nediscriminare

1. La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii au dreptul de a se întoarce la același loc de muncă sau, dacă acest lucru nu este posibil, la un loc de muncă echivalent sau similar care să corespundă contractului sau raportului lor de muncă.
2. Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de către lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul acestui concediu. La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare care rezultă din legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale.
3. Statele membre și/sau partenerii sociali definesc regimul contractului sau al raportului de muncă pe perioada concediului pentru creșterea copilului.
4. Pentru a se asigura că lucrătorii își pot exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului, statele membre și/sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva unui tratament defavorabil sau a concedierii pe motiv de solicitare sau de efectuare a concediului pentru creșterea copilului în conformitate cu legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale.
5. Toate problemele de securitate socială legate de prezentul acord trebuie să fie examinate și determinate de către statele membre și/sau partenerii sociali în conformitate cu legislația națională și/sau convențiile colective naționale, ținând cont de importanța continuității drepturilor la prestații de securitate socială în cadrul diferitelor regimuri, în special asistența medicală.

Toate problemele referitoare la venituri legate de prezentul acord trebuie să fie examinate și determinate de către statele membre și/sau partenerii sociali în conformitate cu legislația națională și/sau convențiile colective și practicile naționale, ținând cont de rolul venitului – printre alți factori – în ceea ce privește luarea concediului pentru creșterea copilului.

Clauza 6: Reintegrarea la locul de muncă

1. Pentru a promova o mai bună conciliere, statele membre și/sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii care revin din concediul pentru creșterea copilului pot solicita modificări ale programului și/sau ale ritmului lor de lucru pentru o anumită perioadă. Angajatorii examinează astfel de cereri și le răspund, ținând seama atât de propriile lor necesități, cât și de cele ale lucrătorilor.

Modalitățile prevăzute la prezentul punct se determină în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și/sau practicile naționale.

2. Pentru a facilita reintegrarea la locul de muncă în urma concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii și angajatorii sunt încurajați să mențină contactul pe durata concediului și pot adopta dispoziții pentru măsuri adecvate de reintegrare, care urmează a fi hotărâte de către părțile în cauză, luând în considerare legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale.

Clauza 7: Absența de la lucru din motive de forță majoră

1. Statele membre și/sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a autoriza lucrătorii să absenteze de la locul de muncă, în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și practicile naționale, pe motive de forță majoră în situații de urgență familială, în cazuri de boală sau de accident care fac indispensabilă prezența imediată a lucrătorului.
2. Statele membre și/sau partenerii sociali pot specifica condițiile de acces și modalitățile de aplicare pentru clauza 7 punctul 1 și pot limita acest drept la o anumită perioadă de timp pe an și/sau pe caz.

Clauza 8: Dispoziții finale

1. Statele membre pot aplica sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.
2. Punerea în aplicare a dispozițiilor prezentului acord nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezentul acord. Aceasta nu aduce atingere dreptului statelor membre și/sau al partenerilor sociali de a elabora, având în vedere circumstanțele aflate în schimbare (inclusiv introducerea netransferabilității), diferite dispoziții legislative, de reglementare sau contractuale, atât timp cât se respectă cerințele minime prevăzute în prezentul acord.

3. Prezentul acord nu aduce atingere dreptului partenerilor sociali de a încheia, la nivel adecvat, inclusiv la nivel european, convenții de adaptare și/sau de completare a dispozițiilor sale, pentru a se ține seama de circumstanțe speciale.
4. Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma deciziei Consiliului în termen de doi ani de la adoptarea acesteia sau se asigură că partenerii sociali instituie măsurile necesare prin acord înainte de sfârșitul acestei perioade. Pentru a se conforma deciziei, statele membre pot beneficia de o perioadă suplimentară de maximum un an, dacă este necesar, pentru a lua în considerare dificultățile speciale sau punerea în aplicare prin convenții colective.
5. Prevenirea și soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și/sau practicile naționale.
6. Fără a aduce atingere rolului pe care îl au în acest sens Comisia, tribunalele naționale și Curtea Europeană de Justiție, orice problemă legată de interpretarea prezentului acord la nivel european ar trebui, în primă instanță, să fie înaintată de către Comisie părților semnatare, care vor emite un aviz.
7. Părțile semnatare reexaminează aplicarea prezentului acord după cinci ani de la data deciziei Consiliului, dacă acest lucru este solicitat de una dintre părțile la prezentul acord.

Încheiat la Bruxelles, 18 iunie 2009.

Pentru CES
John Monks
Secretar general
În numele delegației sindicale

Pentru BUSINESSEUROPE
Philippe de Buck
Director general

Pentru UEAPME
Andrea Benassi
Secretar general

Pentru CEEP
Ralf Resch
Secretar general
