

## TILSKIPUN RÁÐSINS 2010/18/ESB

2012/EES/7/11

frá 8. mars 2010

um framkvæmd endurskoðaðs rammisamnings um foreldraorlof sem Evrópusamtök atvinnulífsins (BUSINESSEUROPE), Samtök evrópskra handverksmanna, lítil og meðalstór fyrirtæki (UEAPME), Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild (CEEP) og Evrópusamband verkalýðsfélaga (ETUC) hafa gert með sér, og um niðurfellingu tilskipunar 96/34/EB (\*)

RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HEFUR,

með hliðsjón af sáttmálanum um starfshætti Evrópusambandsins, einkum 2. mgr. 155. gr.,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar,

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

- 1) Ákvæði 153. gr. sáttmála um starfshætti Evrópusambandsins gera Sambandinu kleift að styðja og auka við starfsemi aðildarríkjanna, m.a. með því að því er varðar jafnrétti karla og kvenna með tilliti til atvinnutækifæra og meðhöndlun á vinnustað.
- 2) Í samræmi við 1. mgr. 155. gr. sáttmála um starfshætti Evrópusambandsins geta skoðanaskipti milli aðila vinnumarkaðarins á vettvangi Sambandsins leitt til samningsbundinna tengsla, einnig samninga, ef vinnuveitendur og launþegar (aðilar vinnumarkaðarins) óska eftir því. Aðilar vinnumarkaðarins geta, í samræmi við 2. mgr. 155. gr. sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins farið sameiginlega fram á það að samningar, sem þeir hafa gert á vettvangi Evrópusambandsins um málefni, sem ákvæði 153. gr. sáttmála um starfshætti Evrópusambandsins gilda um, komi til framkvæmdar með ákvörðun ráðsins að tillögu framkvæmdastjórnarinnar.
- 3) Heildarsamtök aðila vinnumarkaðarins í Evrópu (Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE), Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild (CEEP) og Evrópusamband verkalýðsfélaga (ETUC)) gerðu með sér rammisamning um foreldraorlof 14. desember 1995 og óðlaðist hann lagalegt gildi með tilskipun ráðsins 96/34/EB frá 3. júní 1996 um rammisamninginn um foreldraorlof sem Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda, Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild og Evrópusamband verkalýðsfélaga hafa gert<sup>(1)</sup>. Þeirri tilskipun var breytt og hún rýmkuð svo hún næði til Hins sameinaða konungsríkis Stóra-Bretlands og Norður-Írlands með tilskipun ráðsins 97/75/EB<sup>(2)</sup>. Tilskipun 96/34/EB átti ríkan þátt í að bæta möguleika vinnandi foreldra í

aðildarríkjunum til að samræma vinnu sína og fjölskylduábyrgð með ráðstöfunum að því er varðar orlof.

- 4) Í samræmi við 2. og 3. mgr. 138. gr. stofnsáttmála Evrópubandalaganna (EB-sáttmálans) hafði framkvæmdastjórnin samráð við aðila vinnumarkaðarins í Evrópu 2006 og 2007 um leiðir til að samræma enn frekar vinnu, einkalíf og fjölskyldulíf, einkum gildandi löggjöf Bandalagsins um vernd þegar um er að ræða meðgöngu og barnsburð og foreldraorlof, og um möguleikann á að innleiða nýjar tegundir orlofs, t.d. feðraorlof, ættleiðingarorlof og orlof til þess að annast fjölskyldumeðlimi.
- 5) Þrenn heildarsamtök aðila vinnumarkaðarins í Evrópu (Evrópusamband verkalýðsfélaga, Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild og Evrópusamtök atvinnulífsins), sem áður hétu Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda) og heildarsamtök aðila vinnumarkaðarins í Evrópu, sem er fulltrúi tiltekins flokks fyrirtækja, (Samtök evrópskra handverksmanna, lítil og meðalstór fyrirtæki (UEAPME)) upplýstu framkvæmdastjórnina 11. september 2008 um vilja sinn til að hefja samningaviðræður í samræmi við 4. mgr. 138. gr. og 139. gr. stofnsáttmála Evrópubandalaganna, í því skyni að endurskoða rammisamning um foreldraorlof sem gerður var 1995.
- 6) Hinn 18. júní 2009 undirrituðu þessi samtök endurskoðaðan rammisamning um foreldraorlof (hér á eftir nefndur endurskoðaði rammisamningurinn) og lögðu sameiginlega beiðni fyrir framkvæmdastjórnina um að lögð yrði fram tillaga að ákvörðun ráðsins um framkvæmd endurskoðaða rammisamningsins.
- 7) Við samningaviðræður gerðu aðilar vinnumarkaðarins í Evrópu gagnvera endurskoðun á rammisamningnum um foreldraorlof frá 1995. Því skal fella tilskipun 96/34/EB úr gildi og ný tilskipun komi í hennar stað frekar en að henni sé breytt.

(\*) Þessi EB-gerð birtist í Stjtið. ESB L 68, 18.3.2010, bls. 13. Hennar var getið í ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 40/2011 frá 1. apríl 2011 um breytingu á XVIII viðauka (Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnrétti kynjanna) við EES-samninginn, sjá *EES-viðbætur við Stjórnartíðindi Evrópusambandsins* nr. 37, 30.6.2011, bls. 48.

<sup>(1)</sup> Stjtið. EB L 145, 19.6.1996, bls. 4.

<sup>(2)</sup> Stjtið. EB L 10, 16.1.1998, bls. 24.

(\*) Númerabreyting: 2. og 3. mgr. 154. gr. sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins

(\*\*) Númerabreyting: 4. mgr. 154. gr. og 155. gr. sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins.

- 8) Þar eð markmiðum tilskipunarinnar, þ.e. að samræma betur vinnu, einkalífs og fjölskyldulífs hjá vinnandi foreldrum og jafnrétti karla og kvenna með tilliti til atvinnutækifæra og meðhöndlun á vinnustað á vettvangi Sambandsins, verður ekki nægilega vel náð á vettvangi aðildarríkjanna en verður betur náð á vettvangi Sambandsins, getur Sambandið samþykkt ráðstafanir, í samræmi við dreifræðisregluna eins og hún er sett fram í 5. gr. sáttmála Evrópusambandsins. Í samræmi við meðalhófsregluna, eins og hún er sett fram í þeirri grein, er ekki gengið lengra en nauðsyn krefur í þessari tilskipun til að ná megi þessum markmiðum.
- 9) Þegar framkvæmdastjórnin samdi tillögu sína að tilskipun tók hún tillit til umboðs samningsaðilanna, heimilda þeirra og lögmætis hvers ákvæðis endurskoðaða rammasamningsins og samræmi viðkomandi ákvæða varðandi lítil og meðalstór fyrirtæki.
- 10) Framkvæmdastjórnin upplýsti Evrópuþingið og efnahags- og félagsmálanefnd Evrópusambandsins um tillögu sína.
- 11) Í 1. lið 1. ákvæðis endurskoðaða rammasamningsins, í samræmi við almennar meginreglur laga Sambandsins á sviði félagsmálastefnu, er tilgreint að í rammasamningnum sé mælt fyrir um lágmarkskröfur.
- 12) Í 1. lið 8. ákvæðis endurskoðaða rammasamningsins kemur fram að aðildarríkin geti beitt hagstæðari ákvæðum en þeim sem sett eru fram í rammasamningnum eða innleitt slík ákvæði.
- 13) Í 2. lið 8. ákvæðis endurskoðaða rammasamningsins kemur fram að framkvæmd ákvæða rammasamningsins skuli ekki teljast gilt tilefni til þess að draga úr því almenna verndarstigi sem launþegar njóta á því sviði sem rammasamningurinn tekur til.
- 14) Aðildarríkjunum ber að kveða á um viðurlög við brotum gegn skyldum, samkvæmt þessari tilskipun, sem eru skilvirk, í eðlilegu hlutfalli við brotið og hafa letjandi áhrif.
- 15) Aðildarríkin geta falið aðilum vinnumarkaðarins, enda hafi þeir farið sameiginlega fram á það, að koma þessari tilskipun til framkvæmda, svo fremi að hlutaðeigandi aðildarríki geri allar nauðsynlegar ráðstafanir til að þau geti ætíð tryggt að þeim árangri, sem þessi tilskipun kveður á um, verði náð.
- 16) Í samræmi við 34. lið samstarfssamningsins milli stofnana um betri lagasetningu<sup>(1)</sup> eru aðildarríkin hvött til þess, bæði í eigin þágu og í þágu Sambandsins, að semja og birta sínar eigin töflur sem sýna samsvörun milli þessarar tilskipunar og lögleiðingarráðstafananna eftir því sem kostur er.

## SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

*1. gr.*

Með þessari tilskipun öðlast gildi endurskoðaður rammasamningur um foreldraorlof, sem heildarsamtök aðila vinnumarkaðarins í Evrópu (Evrópusamtök atvinnulífsins, Samtök evrópskra handverksmanna, lítil og meðalstór fyrirtæki, Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild og Evrópusamband verkalýðsfélaga) gerðu með sér, eins og sett er fram í viðaukanum.

*2. gr.*

Aðildarríkin ákvarða hvaða viðurlög eiga við þegar brotið er gegn ákvæðum landslaga sem öðlast gildi samkvæmt þessari tilskipun. Þessi viðurlög skulu vera skilvirk, í réttu hlutfalli við brotið og letjandi.

*3. gr.*

1. Aðildarríkin skulu samþykkja nauðsynleg lög og stjórnsýslufyrirmæli til að fara að tilskipun þessari eða tryggja að aðilar vinnumarkaðarins hafi innleitt nauðsynleg ákvæði með samningi, eigi síðar en 8. mars 2012. Þau skulu tilkynna það framkvæmdastjórninni þegar í stað.

Þegar aðildarríkin samþykkja þessi ákvæði skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun þegar þau eru birt opinberlega. Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvísun.

2. Aðildarríkin geta, ef nauðsyn krefur og vegna sérstakra örðugleika eða framkvæmdar með kjarasamningum, fengið allt að því eins árs viðbótarfrest til að fara að þessum samningi. Þau skulu gera framkvæmdastjórninni grein fyrir því eigi síðar en 8. mars 2012 og tilgreina ástæður þess að farið er fram á viðbótarfrest.

3. Aðildarríkin skulu senda framkvæmdastjórninni helstu ákvæði úr landslögum sem samþykkt verða um málefni sem tilskipun þessi nær til.

(<sup>1</sup>) Stjóttö. ESB C 321, 31.12.2003, bls. 1.

*4. gr.*

Tilskipun 96/34/EB falli úr gildi frá og með 8. mars 2012. Litið skal á tilvísanir í tilskipun 96/34/EB sem tilvísanir í þessa tilskipun.

*5. gr.*

Tilskipun þessi öðlast gildi á tuttugasta degi eftir að hún birtist í *Stjórnartíðindum Evrópusambandsins*.

*6. gr.*

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.  
Gjört í Brussel 8. mars 2010.

*Fyrir hönd ráðsins,*

C. CORBACHO

*forseti.*

---

## VIDAUKI

## RAMMASAMNINGUR UM FORELDRAORLOF (ENDURSKOÐAÐUR)

18. júní 2009

## Formálsorð

Þessi rammisamningur milli aðila vinnumarkaðarins í Evrópu, Evrópusamtaka atvinnulífsins, Samtaka evrópskra handverksmanna, lítil og meðalstór fyrirtæki, Evrópusamtaka fyrirtækja með opinberri eignaraðild og Evrópusambands verkalyðsfélaga (og tenginefndarinnar Eurocadres/CEC) er endurskoðun á rammisamningi um foreldraorlof, sem gerður var 14. desember 1995, þar sem settar voru fram lágmarkskröfur um foreldraorlof sem mikilvægan lið í að samræma ábyrgð í starfi og fjölskylduábyrgð og efla jöfn tækifæri svo karlar og konur njóti jafnræðis.

Aðilar fara þess á leit við framkvæmdastjórnina að hún leggi þennan rammisamning fyrir ráðið svo að það geti með ákvörðun gert þessi lágmarksákvæði bindandi í aðildarríkjum Evrópusambandsins.

## I. Almennar forsendur

- með hliðsjón af stofnsáttmála Evrópubandalaganna, einkum 138. og 139. gr. ,
- með hliðsjón af c-lið 1. mgr. 137. gr. og 141. gr. stofnsáttmála Evrópubandalaganna og meginreglunni um jafna meðferð (2., 3. og 13. gr. stofnsáttmála Evrópubandalaganna ) og afleiddri löggjöf þeirrar meginreglu, einkum tilskipun ráðsins 75/117/EBE um samræmingu á lögum aðildarríkjanna er varða beitingu meginreglunnar um sömu laun karla og kvenna , tilskipun ráðsins 92/85/EBE um lögleiðingu ráðstafana til að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir launþega sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti , tilskipun ráðsins 96/97/EB til breytingar á tilskipun 86/378/EBE um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna innan almannatryggingakerfa einstakra starfsgreina , og tilskipun 2006/54/EB um framkvæmd meginreglunnar um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar atvinnu og störf (endurútfæringu) ,
- með hliðsjón af sáttmála Evrópusambandsins um grundvallarréttindi frá 7. desember 2000 og 23. og 33. gr. hans, um jafnrétti milli karla og kvenna og samræmi vinnu, einkalífs og fjölskyldulífs,
- með hliðsjón af skýrslu framkvæmdastjórnarinnar um framkvæmd tilskipunar ráðsins 96/34/EB frá 3. júní 1996 um rammisamninginn um foreldraorlof sem UNICE, CEEP og ETUC hafa gert,
- með hliðsjón af markmiði Lissabon-áætlunarinnar um vöxt og atvinnusköpun til að auka heildaratvinnuþátttöku í allt að 70%, atvinnuþátttöku kvenna í allt að 60% og atvinnuþátttöku eldri launþega í allt að 50%, af markmiðunum sem sett voru í Barselóna um framboð á dagvistun barna, og til að stuðla að því að samræma betur vinnu, einkalíf og fjölskyldulíf með því að ná þessum markmiðum,
- með hliðsjón af rammisamningi aðila vinnumarkaðarins í Evrópu um aðgerðir til jafnréttis kynjanna frá 22. mars 2005, þar sem litið er á það sem forgangsmál að skapa jafnvægi milli vinnu og fjölskyldulífs, en viðurkenna jafnframt að til þess að framþróun geti orðið á því sviði verði að grípa til yfirvegaðra, heildstæðra og samþættra aðgerða sem taka til fyrirkomulags orlofs, fyrirkomulags vinnu og umönnunar,
- og að teknu tilliti til eftirfarandi: Ráðstafanir til að auka samræmi eru hluti viðtækari stefnuáætlunar til að mæta þörfum vinnuveitenda og launþega, og auka aðlögunarhæfni og ráðningarhæfi, og er það liður í nálgun sem sameinar öryggi og sveigjanleika (e. flexicurity).
- Við mótun fjölskyldustefnu ætti að hafa hliðsjón af lýðfræðilegum breytingum, áhrifum þess að eldri íbúum fjölgar, að það þarf að útrýma kynslóðabilinu, efla þátttöku kvenna í atvinnulífinu og skipta ábyrgð á umönnun barna milli karla og kvenna.

(\*) Númerabreyting: 154. gr. og 155. gr. sáttmála um starfshætti Evrópusambandsins

(\*\*) Númerabreyting: c-liður 1. mgr. 153. gr. og 157. gr. sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins.

(\*\*\*) 2. gr. stofnsáttmála Evrópubandalaganna fellur úr gildi og í stað hennar kemur efnislega 3. gr. sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins. 1. mgr. 3. gr. stofnsáttmála Evrópubandalaganna fellur úr gildi og í stað hennar koma efnislega 3. til 6. gr. sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins. 2. mgr. 3. gr. stofnsáttmála Evrópubandalaganna sætir númerabreytingu og verður 8. gr. sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins. 13. gr. stofnsáttmála Evrópubandalaganna sætir númerabreytingu og verður 19. gr. sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins.

(<sup>1</sup>) Stj.útd. EB L 45, 19.2.1975, bls. 19-20.

(<sup>2</sup>) Stj.útd. EB L 348, 28.11.1992, bls. 1-8.

(<sup>3</sup>) Stj.útd. EB L 46, 17.2.1997, bls. 20-24.

(<sup>4</sup>) Stj.útd. ESB L 204, 26.7.2006, bls. 23-36.

9. Framkvæmdastjórnin hefur haft samráð við aðila vinnumarkaðarins í Evrópu á árunum 2006 og 2007, sem var fyrsta og annars stigs samráð um samræmi vinnu, einkalífs og fjölskyldulífs og sem fjallaði m.a. um það verkefni að uppfæra reglurammann á vettvangi Bandalagsins, og hvatt aðila vinnumarkaðarins í Evrópu að meta ákvæði rammasamnings síns um foreldraorlof með endurskoðun hans í huga.
10. Rammasamningur aðila vinnumarkaðarins frá 1995 um foreldraorlof hefur orðið hvati til jákvæðra breytinga, skapað sameiginlegan grundvöll til stefnumótunar um jafnvægi í vinnu meðal aðildarríkjanna og átt ríkan þátt í að gera vinnandi foreldrum í Evrópu kleift að samræma betur ábyrgð gagnvart vinnu og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Á grundvelli sameiginlegs mats telja aðilar vinnumarkaðarins í Evrópu þó að tiltekna þætti samningsins þurfi að aðlaga eða endurskoða til þess að markmiðum hans verði frekar náð.
11. Aðlaga þarf tiltekna þætti með tilliti til aukinnar fjölbreytni vinnuafis og þróunar í samfélagsmálum, þ.m.t. síaukin fjölbreytni í fjölskyldugerð, með fyrirvara um landslög, kjarasamninga og/eða venju.
12. Karlmennt hafa verið hvattir til að taka á sig jafnan skerf af fjölskylduábyrgð í aðildarríkjunum en það hefur ekki borið nægilegan árangur. Því er rétt að gera skilvirkari ráðstafanir til að tryggja jafnari skiptingu fjölskylduábyrgðar milli karla og kvenna.
13. Í mörgum aðildarríkjum eru nú þegar tiltæk margs konar stefnuúræði og venjur sem varða orlofsfyrirkomulag, umönnun barna og sveigjanlegt vinnufyrirkomulag, sem sniðið er að þörfum launþega og vinnuveitanda og sem miða að því að gera foreldrum kleift að samræma vinnu, einkalíf og fjölskyldulíf. Rétt er að taka tillit til þeirra við framkvæmd þessa samnings.
14. Í þessum rammasamningi er kveðið á um einn þátt aðgerða aðila vinnumarkaðarins í Evrópu á sviði samræmingar.
15. Þessi samningur er rammasamningur þar sem settar eru lágmarkskröfur og -ákvæði um foreldraorlof, óháð fæðingarorlofi, og um leyfi frá vinnu af óviðráðanlegum ástæðum (force majeure) og er aðildarríkjunum og aðilum vinnumarkaðarins falið að setja aðgangsskilyrði og reglur um framkvæmdina þannig að unnt sé að taka mið af aðstæðum í hverju aðildarríki um sig.
16. Réttur til foreldraorlofs er samkvæmt þessum samningi einstaklingsbundinn og að jafnaði ekki hægt að framselja hann og er aðildarríkjunum heimilt að gera hann framseljanlegan. Reynslan hefur sýnt að orlof, sem ekki er hægt að framselja, getur orðið hvati að því að feður nýti sér hann og því fallast aðilar vinnumarkaðarins á að hluti orlofsins verði ekki framseljanlegur.
17. Brýnt er að taka tillit til sérstakra þarfa foreldra fatlaðra eða langveikra barna.
18. Aðildarríkin skulu kveða á um að réttur til greiddra sjúkratryggingabóta haldist meðan á lágmarkstímabili foreldraorlofs stendur.
19. Aðildarríkin skulu einnig taka til athugunar við framkvæmd þessa samnings, þar sem við á með tilliti til skilyrða innanlands og fjárhagsstöðu, að viðeigandi bætur almannatrygginga haldist óbreyttar meðan á lágmarkstímabili foreldraorlofs stendur, einnig áhrif tekna meðal annarra þátta þegar ákveðið er að nýta foreldraorlof.
20. Reynslan í aðildarríkjunum hefur sýnt að tekjustig meðan á foreldraorlofi stendur er þáttur sem hefur áhrif á ákvörðun foreldra um að taka foreldraorlof, einkum feðra.
21. Möguleikinn á sveigjanlegu vinnufyrirkomulagi gerir foreldrum auðveldara um vik að samræma starfsskyldur og foreldraábyrgð og greiðir fyrir endurkomu þeirra til starfa, einkum eftir foreldraorlof.
22. Fyrirkomulagi foreldraorlofs er ætlað að styðja vinnandi foreldra á tilteknu tímabili og miðast við að viðhalda atvinnuþátttöku þeirra og efla hana. Því er rétt að gefa meiri gaum að því að halda sambandi við vinnuveitanda meðan á orlofi stendur eða að gera ráðstafanir vegna afturhvarfs til starfa.
23. Í þessum samningi er tekið mið af því að nauðsynlegt er að endurbæta stefnuna að því er varðar félagslegar þarfir, efla samkeppnishæfni atvinnulífs í Evrópusambandinu og forðast efnahagsleg eða lagaleg höft eða höft á sviði stjórnsýslu sem gætu hamlað vexti lítilla og meðalstórra fyrirtækja og komið í veg fyrir stofnun þeirra.

24. Aðilar vinnumarkaðarins eru best til þess fallnir að finna lausnir sem mæta bæði þörfum vinnuveitenda og launþega og skal því fela þeim sérstakt hlutverk við framkvæmd og beitingu þessa samnings, í viðara samhengi við aðrar ráðstafanir til að samræma betur vinnu- og fjölskylduábyrgð og efla jöfn tækifæri og jafna meðhöndlun karla og kvenna.

#### HAFI UNDIRRITUNARÁÐILAR KOMIÐ SÉR SAMAN UM EFTIRFARANDI:

##### II. Meginmál

###### 1. ákvæði: Markmið og gildissvið

1. Í þessum samningi er kveðið á um lágmarkskröfur sem ætlað er að auðvelda vinnandi foreldrum að samræma skyldur sínar í atvinnulífi og sem foreldrar, að teknu tilliti til síaukinnar fjölbreytni í fjölskyldugerð, með fyrirvara um landslög, kjarasamninga og/eða venju.
2. Þessi samningur gildir um alla launþega, karla og konur, sem hafa ráðningarsamning eða ráðningarsamband sem fellur undir skilgreiningu laga eða kjarasamninga eða venjur í hverju aðildarríki um sig.
3. Aðildarríkin og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu ekki útiloka launþega, ráðningarsamninga eða ráðningarsambönd frá gildissviði þessa samnings með þeim einu rökum að um sé að ræða launþega í hlutastarfi, launþega með tímabundinn samning eða ráðningarsamning eða ráðningarsamband við vinnumiðlun fyrir afleysingafólk.

###### 2. ákvæði: Foreldraorlof

1. Þessi samningur tryggir launþegum, bæði körlum og konum, einstaklingsbundinn rétt til foreldraorlofs vegna fæðingar eða ættleiðingar barns til þess að annast barnið upp að nánar tilteknum aldri, allt að átta ára, sem aðildarríkin og/eða aðilar vinnumarkaðarins ákveða.
2. Orlofið er veitt til a.m.k. fjögurra mánaða tímabils, og í þágu jafnra tækifæra og sömu meðferðar karla og kvenna ætti að jafnaði að veita það þannig að framsal þess sé ekki heimilt. Til að stuðla að jafnari nýtingu beggja foreldra á foreldraorlofi álitu aðilar samningsins að a.m.k. einn af fjórum mánuðum verði veittur án framsalsheimildar. Fyrirkomulag við beitingu tímabilsins, sem ekki er heimilt að framselja, skal sett fram á landsvísi með löggjöf og/eða kjarasamningum þar sem tekið er tillit til gildandi tilhögunar orlofs í aðildarríkjunum.

###### 3. ákvæði: Fyrirkomulag við beitingu

1. Kveðið skal á um aðgangsskilyrði og framkvæmdaatriði varðandi foreldraorlof í lögum og/eða kjarasamningum í aðildarríkjunum, að því tilskildu að lágmarkskröfur þessa samnings séu virtar. Aðildarríkjunum og/eða aðilum vinnumarkaðarins er m.a. heimilt:
  - a) að ákveða hvort foreldraorlof er veitt miðað við fullan vinnudag eða hluta úr degi, slitrótt eða með tímaúttektarkerfi, að teknu tilliti til þarfa vinnuveitenda og launþega,
  - b) að skilyrða rétt til foreldraorlofs við starfsaldur og/eða þjónustualdur, sem má þó ekki takmarkast við meira en eitt ár. Aðildarríkin og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu við beitingu þessa ákvæðis tryggja að þegar um er að ræða röð samninga um tímabundna ráðningu, eins og hún er skilgreind í tilskipun ráðsins 1999/70/EB um tímabundna ráðningu, hjá sama vinnuveitanda, skuli taka tillit til summu þessara samninga við útreikning þess tímabils þegar rétturinn gildir,
  - c) að skilgreina aðstæður sem heimila vinnuveitanda, eftir að hafa leitað álits í samræmi við landslög, kjarasamninga og venjur, að fresta því að veita foreldraorlof, enda sé um réttmætar ástæður tengdar rekstri fyrirtækisins að ræða, Ágreiningsmál, sem kunna að rísa vegna beitingar þessa ákvæðis, ber að fara með í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venjur,
  - d) að leyfa sérstakar ráðstafanir, auk þeirra sem fram koma í c-lið, til að mæta þörfum lítilla fyrirtækja varðandi rekstrar- og skipulagsmál.
2. Aðildarríki og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu taka upp tilkynningarfresti sem launþega ber að virða þegar hann tilkynnir vinnuveitanda um ásetning sinn um að nýta sér rétt til foreldraorlofs og tilgreinir upphaf og lok orlofstímabils. Aðildarríki og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu taka tillit til hagsmuna launþega og vinnuveitenda þegar slíkur tilkynningarfrestur er ákvarðaður.
3. Aðildarríki og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu meta þörfina á að laga aðgangsskilyrði til foreldraorlofs og fyrirkomulag við beitingu þess að þörfum foreldra fatlaðra eða langveikra barna.

## 4. ákvæði: Ættleiðing

1. Aðildarríki og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu meta þörfina á viðbótarráðstöfunum til þess að sinna sértækum þörfum ættleiðingarforeldra.

## 5. ákvæði: Réttur til starfs og bann við mismunun

1. Við lok foreldraorlofsins skulu launþegar eiga rétt á að hverfa aftur að sama starfi eða, ef þess er ekki kostur, að samsvarandi eða svipuðu starfi í samræmi við ráðningarsamning eða ráðningarsamband.
2. Réttindi, sem launþegi hefur þegar áunnið sér eða er að ávinna sér á upphafsdegi foreldraorlofs, skulu haldast óbreytt til loka foreldraorlofsins. Við lok foreldraorlofs skulu þessi réttindi gilda, sem og breytingar sem kunna að hafa orðið á grundvelli landslaga, kjarasamninga eða venju.
3. Aðildarríki og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu skilgreina stöðu ráðningarsamnings eða ráðningarsambands bæði körlum hvað foreldraorlofstímabilið varðar.
4. Í því skyni að tryggja að launþegar geti nýtt sér rétt til foreldraorlofs skulu aðildarríki og/eða aðilar vinnumarkaðarins gera nauðsynlegar ráðstafanir til þess að vernda starfsmenn fyrir lakari meðferð eða uppsögn vegna umsóknar um foreldraorlof eða töku foreldraorlofs, í samræmi við landslög, kjarasamninga og/eða venju.
5. Öll mál sem varða almannatryggingar í tengslum við þennan samning geta aðildarríki og/eða aðilar vinnumarkaðarins tekið til athugunar og afgreiðslu í samræmi við landslög, kjarasamninga og/eða venju, að teknu tilliti til vægis þess að réttur til almannatrygginga samkvæmt mismunandi kerfum sé samfelldur, einkum að því er varðar sjúkratryggingar.

Öll mál sem varða tekjur í tengslum við þennan samning geta aðildarríki og/eða aðilar vinnumarkaðarins tekið til athugunar og afgreiðslu í samræmi við landslög, kjarasamninga og/eða venju, að teknu tilliti til tekjupáttarins - meðal annarra - í nýtingu foreldraorlofs.

## 6. ákvæði: Snúið aftur til starfa

1. Í því skyni að stuðla að meira samræmi skulu aðildarríki og/eða aðilar vinnumarkaðarins gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að starfsmenn, sem snúa til vinnu að loknu foreldraorlofi, geti farið fram á breytingar á vinnutíma sínum og/eða vinnufyrirkomulagi á tilteknu tímabili. Vinnuveitendur skulu taka slíkar beiðnir til athugunar og svara þeim, með tilliti til þarfa vinnuveitenda og launþega.

Fyrirkomulag í þessari málsgrein skal ákvarða í samræmi við landslög, kjarasamninga og/eða venju.

2. Í því skyni að auðvelda launþegum að snúa aftur til vinnu eftir foreldraorlof eru vinnuveitendur og launþegar hvattir til að halda sambandi sín á milli meðan á orlofinu stendur, og þeir geta séð til þess að viðeigandi ráðstafanir til enduraflögunar séu gerðar, eftir samráð hlutaðeigandi aðila, í samræmi við landslög, kjarasamninga og/eða venju.

## 7. ákvæði: Tími frá störfum vegna óviðráðanlegra atvika

1. Aðildarríki og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja launþegum leyfi frá vinnu, í samræmi við landslög, kjarasamninga og/eða venju, þegar um óviðráðanlegra og brýnar fjölskylduástandur er að ræða í veikinda- og slysatilvikum sem krefjast tafarlausrar nærveru launþega.
2. Aðildarríki og/eða aðilar vinnumarkaðarins geta tilgreint skilyrði og ítarlegar reglur um beitingu 1. liðs 7. ákvæðis og takmarkað þennan rétt við tiltekin tímamörk á ári og/eða í hverju tilviki um sig.

## 8. ákvæði: Lokaákvæði

1. Aðildarríkin mega viðhalda eða taka upp hagstæðari ákvæði en þau sem mælt er fyrir um í þessum samningi.
2. Framkvæmd þessa samnings skal ekki fela í sér gildar ástæður til að skerða almenna vernd sem starfsmenn njóta á sviði samningsins. Þetta er með fyrirvara um rétt aðildarríkja og/eða aðila vinnumarkaðarins til þess að þróa mismunandi laga-, reglu- eða samningsákvæði, í ljósi breyttra aðstæðna (einnig innleiðingu ákvæðis um að framsal er ekki heimilt) að því tilskildu að farið sé að þeim lágmarkskröfum sem kveðið er á um í þessum samningi.

3. Þessi samningur hefur ekki áhrif á rétt aðila vinnumarkaðarins til að gera, á viðeigandi vettvangi, einnig evrópskum, samninga sem aðlaga ákvæði þessa samnings og/eða eru til viðbótar við þau, með það í huga að taka mið af sérstökum aðstæðum.
4. Aðildarríkin skulu samþykkja lög og stjórnáskilgæði, sem nauðsynleg eru til að fara að ákvörðun ráðsins, innan tveggja ára frá því að hún er samþykkt eða skulu sjá til þess að aðilar vinnumarkaðarins geri nauðsynlegar ráðstafanir í formi samnings eigi síðar en við lok þessa tímabils. Aðildarríkin geta, ef nauðsyn krefur og vegna sérstakra orðugleika eða framkvæmdar með kjarasamningum, fengið allt að því eins árs viðbótarfrest til að fara að þessari ákvörðun.
5. Komi upp ágreiningur við beitingu þessa samnings skal leitast við að leysa hann í samræmi við landslög, kjarasamninga og/eða venju,
6. Með fyrirvara um hlutverk framkvæmdastjórnarinnar, innlendra dómstóla og Evrópudómstólsins ber framkvæmdastjórninni á fyrsta dómstigi að vísa öllum málum sem varða túlkun þessa samnings á evrópskum vettvangi til undirritunaraðila til álitsgjafar.
7. Undirritunaraðilar skulu endurskoða beitingu þessa samnings fimm árum eftir dagsetningu ákvörðunar ráðsins ef annar aðili þessa samnings fer fram á það.

Gjört í Brussel 18. júní 2009.

Fyrir hönd Evrópusambands verkalýðsfélaga (ETUC),  
John Monks  
framkvæmdastjóri.  
Fyrir hönd sendinefndar stéttarfélag,

Fyrir hönd Evrópusamtaka atvinnulífsins (BUSINESSEUROPE),  
Philippe de Buck  
aðalframkvæmdastjóri.

Fyrir hönd Samtaka evrópskra handverksmanna, lítil og meðalstór fyrirtæki (UEAPME),  
Andrea Benassi  
framkvæmdastjóri.

Fyrir hönd Evrópusamtaka fyrirtækja með opinberri eignaraðild, (CEEP)  
Ralf Resch  
framkvæmdastjóri.

---