EUROPEISKA UNIONEN

EUROPAPARLAMENTET RÅDET

Bryssel den 20 juni 2019
(OR. en)

2017/0085 (COD)
LEX 1945

PE-CONS 20/1/19
REV 1

EMPL 45
SOC 59
GENDER 4
SAN 44
CODEC 256

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV OM BALANS MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV FÖR FÖRÄLDRAR OCH ANHÖRIGVÅRDARE OCH OM UPPHÄVANDE AV RÅDETS DIREKTIV 2010/18/EU

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS
DIREKTIV (EU) 2019/…

av den 20 juni 2019

om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 b jämförd med artikel 153.1 i,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande[1],

med beaktande av Regionkommitténs yttrande[2],

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet[3], och

---

1 EUT C 129, 11.4.2018, s. 44.
2 EUT C 164, 8.5.2018, s. 62.
3 Europaparlamentets ståndpunkt av den 4 april 2019 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 13 juni 2019.

av följande skäl:

(1) I artikel 153.1 i) i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) föreskrivs att unionen ska stödja och komplettera medlemsstaternas insatser, bland annat när det gäller jämställdhet i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet.

(2) Jämställdhet är en av unionens grundläggande principer. Enligt artikel 3.3 andra stycket i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) ska unionen främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Även enligt artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad *stadgan*) ska jämställdhet mellan män och kvinnor säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.

(3) I artikel 33 i stadgan föreskrivs rätten till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap samt rätt till betald mammaledighet och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption av ett barn, för att man ska kunna förena familjeliv och yrkesliv.

(4) Unionen har ratificerat Förenta nationernas konvention från 2006 om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Den konventionen är således en del av unionens rättsordning, och unionens rättsakter måste såvitt möjligt tolkas på ett sätt som överensstämmer med konventionen. Särskilt föreskriver konventionen i artikel 7.1 att alla parter ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att barn med funktionsnedsättning åtnjuter fullständiga mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på samma sätt som andra barn.

(5) Medlemsstaterna har ratificerat Förenta nationernas konvention från 1989 om barnets rättigheter. I artikel 18.1 i den konventionen föreskrivs det att föräldrarna gemensamt ansvarar för barnets uppfostran och utveckling och att dessa bör låta sig vägledas av vad som bedöms vara barnets bästa.

(6) Politiken för balans mellan arbete och privatliv bör bidra till att öka jämställdheten genom att främja dels kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden, dels en jämställd fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män och genom att minska det könsmässiga inkomst- och lönegapet. Dessa åtgärder bör utformas med hänsyn till befolkningsutvecklingen, inklusive effekterna av befolkningens åldrande.

(7) Mot bakgrund av de utmaningar som demografisk förändring ger upphov till, med därav följande press på de offentliga finanserna i vissa medlemsstater, förväntas behovet av informell vård komma att öka.

(8) På unionsnivå finns redan många direktiv på området jämställdhet och arbetsvillkor som behandlar en del av de frågor som är relevanta för balansen mellan arbete och privatliv, särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG[1] och 2010/41/EU[2], och rådets direktiv 92/85/EEG[3], 97/81/EG[4] och 2010/18/EU[5].

(9) Principerna om jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv bekräftas på nytt i principerna 2 respektive 9 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter som proklamerades av Europaparlamentet, rådet och kommissionen den 17 november 2017.

---

1 Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23).

2 Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 15.7.2010, s. 1).

3 Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, 28.11.1992, s. 1).

4 Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS – Bilaga: Ramavtalet om deltidsarbete (EGT L 14, 20.1.1998, s. 9).

5 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 (EUT L 68, 18.3.2010, s. 13).

(10) Balansen mellan arbete och privatliv är dock fortfarande en stor utmaning för många föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar, framför allt i och med att det blir allt vanligare med förlängda arbetstider och omläggningar av arbetsscheman, vilket har en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning. En viktig faktor som bidrar till kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden är svårigheterna att förena arbete och familjeliv. När kvinnor får barn tenderar de att lägga ned färre timmar på avlönat arbete och mer tid på obetalt omsorgsansvar. Att ha en sjuk eller vårdberoende anhörig har också visat sig ha en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning, och medför att en del kvinnor lämnar arbetsmarknaden helt och hållet.

(11) I unionens nuvarande rättsliga ram ges begränsat med incitament för män att ta på sig en lika stor del av omsorgsansvaret. I många medlemsstater finns ingen möjlighet till betald pappaledighet och föräldraledighet, vilket bidrar till att få pappor tar sådan ledighet. Könsstereotyperna och skillnaderna mellan könen när det gäller arbete och omsorg ökar ännu mer på grund av obalansen i utformningen av politiken för balans mellan arbete och privatliv för kvinnor respektive män. Likabehandlingspolitiken bör ha som ett av sina syften att åtgärda de stereotypa föreställningarna om både manliga och kvinnliga yrken och roller, och arbetsmarknadens parter uppmanas att axla sin viktiga roll att informera både arbetstagare och arbetsgivare och öka deras medvetenhet om åtgärder mot diskriminering. Dessutom har arrangemangen för balans mellan arbete och privatliv för pappor, till exempel ledighet och flexibla arbetsformer, visat sig vara bra för att relativt sett minska kvinnors oavlönade hemarbete och gett kvinnorna mer tid för avlönat arbete.

(12) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna ta hänsyn till att ett jämställt uttag av familjerelaterad ledighet mellan män och kvinnor också är beroende av andra lämpliga åtgärder, såsom att det finns både barnomsorg och långtidsvård att tillgå till överkomligt pris, vilket är avgörande för att föräldrar och andra personer med omsorgsansvar ska kunna komma in på, stanna kvar på eller återvända till arbetsmarknaden. Om ekonomiska hinder undanröjs kan också andraförsörjare, bland vilka flertalet är kvinnor, uppmuntras att delta fullt ut på arbetsmarknaden.

(13) För att bedöma konsekvenserna av detta direktiv bör kommissionen och medlemsstaterna fortsätta samarbeta med varandra för att ta fram jämförbar könsuppdelad statistik.

(14) Kommissionen har, i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget, i en tvåstegsprocess samrått med företagens ledning och med arbetstagarna om utmaningarna kopplade till balans mellan arbete och privatliv. Arbetsmarknadens parter har inte kommit överens om att inleda förhandlingar om dessa frågor, inbegripet föräldraledighet. Det är emellertid viktigt att vidta åtgärder på detta område genom att modernisera och anpassa den nuvarande rättsliga ramen på ett sätt som beaktar resultatet av dessa samråd och resultaten av det offentliga samrådet som syftade till att samla in synpunkter från berörda parter och från allmänheten.

(15) Direktiv 2010/18/EU reglerar föräldraledighet genom att sätta i kraft ett ramavtal som arbetsmarknadens parter har kommit överens om. Detta direktiv bygger på de regler som fastställdes i direktiv 2010/18/EU och kompletterar dessa genom att stärka de befintliga rättigheterna och införa nya. Direktiv 2010/18/EU bör upphävas och ersättas med det här direktivet.

(16) I detta direktiv fastställs minimikrav avseende pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig och för flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare. Genom att göra det lättare för sådana föräldrar och anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv, bör detta direktiv bidra till de fördragsenliga målen om jämställdhet när det gäller möjligheter på arbetsmarknaden, likabehandling i arbetslivet och främjande av en hög sysselsättningsnivå i unionen.

(17) Detta direktiv gäller alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett annat anställningsförhållande, inbegripet anställningsavtal eller anställningsförhållanden för deltidsarbetande arbetstagare, arbetstagare med en tidsbegränsad anställning eller personer med ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag, som tidigare reglerats genom direktiv 2010/18/EU. Det kommer an på medlemsstaterna att, under hänsynstagande till Europeiska unionens domstols (domstolen) rättspraxis om kriterierna för fastställande av status som arbetstagare, definiera begreppen anställningsavtal och anställningsförhållanden.

(18) Medlemsstaterna är behöriga att definiera begreppen civilstånd och familjestatus och att fastställa vilka personer som ska anses vara förälder, mamma och pappa.

(19) För att främja en jämnare fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män, och för att ge pappor möjlighet att tidigt knyta an till sina barn, bör det införas en rätt till pappaledighet samt, om och till den del detta erkänns i nationell rätt, en rätt till ledighet för motsvarande medföräldrar. Sådan pappaledighet bör tas ut i samband med barnets födelse och bör ha en klar anknytning till barnets födelse i syfte att tillhandahålla vård. Medlemsstaterna har också möjlighet att bevilja pappaledighet i händelse av dödfödsel. Det är upp till medlemsstaterna själva att bestämma om en del av pappaledigheten får tas ut före barnets födelse eller om den i sin helhet måste tas ut efter födelsen, liksom också inom vilken tid pappaledigheten måste tas ut samt huruvida och på vilka villkor pappaledigheten får tas ut genom ledighet del av dag eller i form av perioder där sammanhållna dagar med ledighet växlas med perioder av arbete, eller i andra flexibla former. Medlemsstaterna har möjlighet att fastställa om pappaledigheten anges i form av arbetsdagar, arbetsveckor eller annan tidsenhet, med beaktande av att tio arbetsdagar motsvarar två kalenderveckor. För att ta hänsyn till skillnader mellan medlemsstaterna bör rätten till pappaledighet beviljas oberoende av civilstånd eller familjestatus enligt vad som anges i nationell rätt.

(20) Eftersom de flesta pappor inte utnyttjar sin rätt till föräldraledighet eller överlåter en stor del av sin ledighet till mammorna, förlängs i detta direktiv den minimiperiod för föräldraledighet som inte kan överlåtas från en förälder till en annan från en månad till två månader för att uppmuntra pappor att ta pappaledigt, samtidigt som varje förälders rätt till minst fyra månaders föräldraledighet bibehålls, såsom det föreskrivs i direktiv 2010/18/EU. Syftet med att säkerställa att vardera föräldern har en individuell rätt till minst två månaders föräldraledighet som inte kan överlåtas till den andra föräldern är att uppmuntra också papporna att göra bruk av sin rätt till sådan ledighet. Härmed främjas och underlättas också mammornas återgång till arbetslivet efter att de tagit ut en tid av mamma- och föräldraledighet.

(21) Arbetstagare som är föräldrar garanteras enligt detta direktiv minst fyra månaders föräldraledighet. Medlemsstaterna uppmuntras att i enlighet med nationella rättsordningar bevilja föräldraledighet till alla arbetstagare med föräldraansvar.

(22) Medlemsstaterna bör ges möjlighet att ange vilken tidsfrist som ska gälla när anställda ansöker om föräldraledighet, och bör få bestämma om rätten till föräldraledighet ska vara avhängig av en viss tjänstgöringstid. Med hänsyn till den ökande diversifieringen av avtalsformer, bör den sammanlagda tiden av på varandra följande visstidsanställningsavtal hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av tjänstgöringsperioden. För att balansera arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör medlemsstaterna även få bestämma om arbetsgivaren under vissa omständigheter får skjuta upp beviljandet av föräldraledighet, förutsatt att arbetsgivaren ger en skriftlig motivering till detta.

(23) Med tanke på att flexibilitet gör det mer sannolikt att varje förälder, särskilt papporna, utövar sin rätt till föräldraledighet, bör arbetstagare kunna begära att få vara föräldralediga på heltid eller genom ledighet del av dag, i form av perioder där sammanhållna veckor med ledighet växlas med perioder av arbete, eller i andra flexibla former. Arbetsgivaren bör ha möjlighet att bevilja eller avslå en begäran om föräldraledighet av annat slag än ledighet på heltid. Medlemsstaterna bör utvärdera behovet av att anpassa villkoren för tillgång till och den närmare utformningen av föräldraledighet till de särskilda behov som föräldrar i särskilt utsatta situationer har.

(24) Den period inom vilken arbetstagare bör ha rätt till föräldraledighet bör ha anknytning till barnets ålder. Åldern bör fastställas på ett sådant sätt att båda föräldrarna faktiskt kan utnyttja sin fulla rätt till föräldraledighet enligt detta direktiv.

(25) För att underlätta återgången till arbetet efter en period av föräldraledighet uppmuntras arbetstagaren och arbetsgivaren att på frivillig bas hålla kontakten under ledigheten. De kan också vidta lämpliga åtgärder för att underlätta återintegrering på arbetsplatsen. Det är upp till de berörda parterna att komma överens om sådana kontakter och åtgärder, med beaktande av nationell rätt, kollektivavtal eller praxis. Arbetstagare bör underrättas om processer för befordran och om interna lediga tjänster och bör kunna delta i sådana processer och söka sådana lediga tjänster.

(26) Studier har visat att fler pappor tar pappaledigt och att sysselsättningstrenden för mammor är positiv i sådana medlemsstater där papporna får ta ut en avsevärd del av föräldraledigheten och där arbetstagarnas betalning eller ersättning i förhållandevis hög grad ersätter deras lönebortfall. Sådana system bör därför få finnas kvar, förutsatt att de uppfyller vissa minimikriterier, i stället för att betalningen eller ersättningen vid pappaledighet betalas ut i enlighet med föreskrifterna i detta direktiv.

(27) För att ge kvinnor och män med omsorgsansvar större möjlighet att stanna kvar i arbetslivet bör varje arbetstagare ha rätt till fem dagars ledighet för vård av anhörig per år. Medlemsstaterna kan föreskriva att sådan ledighet kan tas ut i perioder på en eller flera arbetsdagar för varje omsorgsfall. Eftersom de nationella systemen är olika bör medlemsstaterna kunna tilldela ledigheten för vård av anhörig utifrån en annan period än ett år, med hänvisning till den person som behöver omsorg eller stöd, eller från fall till fall. Omsorgsbehovet förutsägs öka i och med att befolkningen åldras och, som en följd därav, antalet fall av åldersrelaterade funktionsnedsättningar ökar. Medlemsstaterna bör beakta de ökande omsorgsbehoven när de utarbetar sin omsorgspolitik, också när det gäller ledighet för vård av anhörig. Medlemsstaterna uppmuntras att låta rätten till ledighet för vård av anhörig gälla också för andra släktingar, såsom mor- och farföräldrar och syskon. Medlemsstaterna kan kräva läkarintyg på förhand för att styrka att det föreligger ett omfattande behov av vård eller stöd i händelse av vägande medicinska skäl.

(28) Utöver rätten till ledighet för vård av anhörig som föreskrivs i detta direktiv, bör alla arbetstagare, utan att gå miste om de rättigheter som är förenade med anställningen och som de redan tjänat in eller håller på att tjäna in, behålla sin rätt till ledighet från arbetet på grund av force majeure av brådskande och oförutsedda familjeskäl, såsom föreskrivs i direktiv 2010/18/EU, enligt de villkor som fastställts av medlemsstaterna.

(29) För att öka incitamenten för arbetstagare som är föräldrar, i synnerhet män, att ta ut de ledigheter som föreskrivs i detta direktiv, bör arbetstagare ha rätt till skälig ersättning under ledigheten.

(30) Medlemsstaterna bör därför, för minimiperioden av pappaledighet, fastställa en betalning eller ersättning som åtminstone motsvarar den nationella sjukpenningen. Eftersom syftet med pappaledighet och mammaledighet är detsamma, nämligen att barnet ska kunna knyta an till sina föräldrar, uppmuntras medlemsstaterna att på nationell nivå föreskriva samma betalning eller ersättning för pappaledighet som för mammaledighet.

(31) Medlemsstaterna bör fastställa en lämplig nivå på den betalning eller ersättning som betalas för den minimiperiod av föräldraledighet som garanteras i detta direktiv och inte kan överföras till den andra föräldern. När medlemsstaterna fastställer nivån på den betalning eller ersättning som betalas för den minimiperiod av föräldraledighet som inte kan överföras till den andra föräldern bör de beakta att uttag av föräldraledighet ofta resulterar i inkomstbortfall för familjen och att huvudförsörjaren i en familj kan utnyttja sin rätt till föräldraledighet endast om ersättningen är tillräcklig för att möjliggöra en skälig levnadsstandard.

(32) Medlemsstaterna får visserligen fritt bestämma om de ska föreskriva en betalning eller ersättning för ledighet för vård av anhörig, men de uppmuntras införa en sådan betalning eller ersättning för att garantera att anhörigvårdare, framför allt män, faktiskt gör bruk av sin rättighet.

(33) Detta direktiv påverkar inte samordningen av de sociala trygghetssystemen i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 883/2004[1] och (EU) nr 1231/2010[2] och rådets förordning (EG) nr 859/2003[3]. Vilken medlemsstat som är behörig för en arbetstagares sociala trygghet avgörs genom dessa förordningar.

(34) För att uppmuntra arbetstagare som är föräldrar och anhörigvårdare att stanna kvar i arbetslivet, bör de få möjlighet att anpassa sina arbetsscheman efter sina personliga behov och önskemål. I detta syfte och med fokus på arbetstagarnas behov har arbetstagarna rätt att begära flexibla arbetsformer för att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel, i mån av möjlighet, genom distansarbete, flexibla arbetstider eller med deltidsarbete, för att ge omsorg.

---

1 Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

2 Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010 av den 24 november 2010 om utvidgning av förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009 till att gälla de tredjelandsmedborgare som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa förordningar (EUT L 344, 29.12.2010, s. 1).

3 Rådets förordning (EG) nr 859/2003 av den 14 maj 2003 om utvidgning av bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72 till att gälla de medborgare i tredje land som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa bestämmelser (EUT L 124, 20.5.2003, s. 1).

(35) För att kunna tillgodose både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör det vara möjligt för medlemsstaterna att begränsa varaktigheten för flexibla arbetsformer, inbegripet deltidsarbete eller distansarbete. Även om deltidsarbete har visat sig vara bra för att en del kvinnor ska kunna bli kvar i arbetslivet efter att de fått barn eller tagit hand om anhöriga i behov av omvårdnad eller stöd, kan utdraget deltidsarbete minska inbetalningarna av sociala avgifter, så att pensionsrättigheterna minskar eller helt bortfaller.

(36) När arbetsgivare ska ta ställning till en begäran om flexibla arbetsformer bör de bland annat kunna beakta längden av den period som begäran avser samt sina resurser och sin operativa kapacitet att erbjuda sådana arbetsformer. Arbetsgivaren bör själv få besluta om en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer ska beviljas eller avslås. De särskilda omständigheter som ligger till grund för behovet av flexibla arbetsformer kan förändras. Arbetstagare bör därför inte bara ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster efter en ömsesidigt avtalad period, utan bör också kunna begära att få återgå tidigare närhelst ändrade omständigheter kräver det.

(37) Utöver kravet på att utvärdera behovet av att anpassa villkoren för tillgång till, och den närmare utformningen av, föräldraledighet till de särskilda behov som föräldrar i särskilt utsatta situationer har, uppmuntras medlemsstaterna att bedöma om villkoren för tillgång till, och de närmare formerna för utövandet av, rätten till pappaledighet, ledighet för vård av anhörig och flexibla arbetsformer behöver anpassas till de särskilda behov som vissa föräldrar har, till exempel ensamstående föräldrar, adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning, föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom, eller föräldrar i särskilda omständigheter, såsom i samband med flerbarnsfödsel eller för tidig födsel.

(38) Ledigheten är tänkt att under en viss tidsperiod stödja arbetstagare som är föräldrar och anhörigvårdare och syftar till att bli till hjälp och stöd för deras fortsatta anknytning till arbetsmarknaden. Särskilda bestämmelser bör därför antas om skyddet av anställningsrättigheterna för arbetstagare som tar ut de typer av ledighet som omfattas av detta direktiv. Framför allt skyddar direktivet arbetstagarnas rätt att återuppta samma eller ett likvärdigt arbete efter uttag av sådan ledighet och rätten att inte få försämrade villkor i sitt anställningsavtal eller anställningsförhållande på grund av ledighetsuttaget. Arbetstagare bör få behålla de relevanta rättigheter som de redan har tjänat in, eller håller på att tjäna in, till slutet av en sådan ledighet.

(39) Såsom det föreskrivs i direktiv 2010/18/EU är medlemsstaterna skyldiga att fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten. Enligt domstolens rättspraxis bibehålls anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren under perioden av ledighet och som ett resultat av detta ska den som är föräldraledig därför under ledigheten alltjämt betecknas som en arbetstagare i unionsrättslig mening. När medlemsstaterna fastställer vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under de olika typer av ledighet som omfattas av detta direktiv, också i fråga om rättigheterna till social trygghet, bör de därför säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls.

(40) Arbetstagare som, i enlighet med föreskrifterna i detta direktiv, utövar sin rätt att ta ledigt eller begära flexibla arbetsformer bör vara skyddade mot diskriminering och mindre gynnsam behandling på grund av det.

(41) Arbetstagare som, i enlighet med föreskrifterna i detta direktiv, utövar sin rätt att ta ledigt eller begära flexibla arbetsformer bör åtnjuta skydd mot uppsägning och alla förberedelser för en eventuell uppsägning på grund av att de har begärt eller tagit ut sådan ledighet eller har utövat sin rätt till sådana flexibla arbetsformer, i enlighet med domstolens rättspraxis, bland annat domen i mål C-460/06[1]. Arbetstagare som anser att de har sagts upp för att de utövat dessa rättigheter, bör kunna be arbetsgivaren att skriftligen få väl underbyggda skäl till uppsägningen. Om en arbetstagare ansökt om eller tagit ut pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig, enligt vad som avses i detta direktiv, bör arbetsgivaren skriftligen ange orsakerna till uppsägningen.

(42) När arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de tagit ut eller ansökt om pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig, enligt vad som avses i detta direktiv, för en domstol eller annan behörig myndighet visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att de sagts upp på sådana grunder, ska det åligga arbetsgivaren att bevisa att så inte skett.

---

[1] Domstolens dom av den 11 oktober 2007 i mål C-460/06, Nadine Paquay mot Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, ECLI:EU:C:2007:601.

(43) Medlemsstaterna bör föreskriva ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelser av de nationella bestämmelser som följer av detta direktiv eller de nationella bestämmelser som redan är i kraft den dag detta direktiv träder i kraft och som hänför sig till de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Sanktionerna kan innefatta administrativa och ekonomiska sanktioner som böter eller betalning av ersättningar samt sanktioner av annat slag.

(44) Ett effektivt genomförande av principerna om likabehandling och lika möjligheter kräver lämpligt rättsligt skydd för arbetstagare mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av klagomål eller förfaranden som hänför sig till de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Offer kanske avskräcks från att utöva sina rättigheter på grund av risken för repressalier och bör därför skyddas mot eventuell ogynnsam behandling när de utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Sådant skydd är särskilt relevant med avseende på arbetstagares företrädare när de utför sina uppgifter.

(45) I syfte att ytterligare förbättra skyddet av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv bör nationella likabehandlingsorgan vara behöriga med avseende på diskrimineringsfrågor som omfattas av detta direktiv, där det också ingår att ge oberoende stöd åt dem som utsatts för diskriminering så att de kan fullfölja sina klagomål.

(46) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla bestämmelser som är fördelaktigare för arbetstagarna. Att tillåta att den ena föräldern till den andra föräldern överlåter mer än två månader av de fyra månader som föreskrivs i detta direktiv är inte en bestämmelse som är fördelaktigare för arbetstagaren än minimibestämmelserna i detta direktiv. Rättigheter som redan förvärvats den dag då detta direktiv träder i kraft bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser föreskrivs i detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv bör inte heller användas för att minska befintliga rättigheter enligt unionsrätten och inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån som föreskrivs för arbetstagare på ett område som omfattas av detta direktiv.

(47) Framför allt bör ingenting i detta direktiv tolkas som att det försvagar de rättigheter som föreskrivs i direktiven 2010/18/EU, 92/85/EEG och 2006/54/EG, inbegripet artikel 19 i direktiv 2006/54/EG.

(48) Mikroföretag samt små och medelstora företag enligt definitionen i bilagan till kommissionens rekommendation 2003/361/EG[1] utgör det stora flertalet företag i unionen och kan ha begränsade ekonomiska, tekniska och personella resurser. Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika att påföra sådana administrativa, finansiella eller rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag eller utgör en överdriven börda för arbetsgivarna. Medlemsstaterna uppmanas därför att genomgripande utvärdera inverkan av sina genomförandeåtgärder på små och medelstora företag för att säkerställa att alla arbetstagare behandlas lika och att dessa företag inte blir oproportionellt drabbade, med särskilt fokus på mikroföretag, och att onödiga administrativa bördor undviks. Medlemsstaterna uppmuntras att ge de små och medelstora företagen incitament, vägledning och råd, för att hjälpa dem att fullgöra sina skyldigheter enligt detta direktiv.

(49) Alla former av familjerelaterad ledighet från arbetet, i synnerhet mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, som finns tillgängliga enligt nationell rätt eller kollektivavtal, bör medräknas i uppfyllandet av de krav som avser en eller flera av de typer av ledigheter som fastställs i detta direktiv och direktiv 92/85/EEG, förutsatt att minimikraven i dessa direktiv uppfylls och att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom de områden som omfattas av direktiven inte minskas. Vid genomförandet av det här direktivet krävs det inte att medlemsstaterna byter namn på eller på annat sätt ändrar de olika typer av familjerelaterad ledighet som föreskrivs i nationell rätt eller kollektivavtal och som medräknas med avseende på efterlevnaden av det här direktivet.

---

[1] Kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag (EUT L 124, 20.5.2003, s. 36).

(50) Medlemsstaterna uppmuntras att i enlighet med nationell praxis verka för en dialog med arbetsmarknadens parter om bättre möjligheter att förena arbete och privatliv, bland annat genom att sporra till åtgärder på arbetsplatsen för balans mellan arbete och privatliv, samt genom att inrätta frivilliga certifieringssystem, tillhandahålla yrkesutbildning, skapa ökad medvetenhet och bedriva informationskampanjer. Medlemsstaterna uppmuntras dessutom till fortsatt dialog med berörda parter, såsom icke-statliga organisationer, lokala och regionala myndigheter och tjänsteleverantörer, för att i enlighet med nationell rätt och praxis verka för åtgärder som skapar balans mellan arbete och privatliv.

(51) Arbetsmarknadens parter bör uppmuntras att främja frivilliga certifieringssystem för bedömning av balansen mellan arbete och privatliv på arbetsplatsen.

(52) Eftersom målen för detta direktiv, nämligen att säkerställa genomförandet av principen om jämställdhet i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet i hela unionen, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av sin omfattning och sina verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, får unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Syfte

Detta direktiv fastställer minimikrav som syftar till att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet genom att göra det lättare för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv.

I detta syfte föreskrivs i direktivet individuella rättigheter i fråga om följande:

a) Pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig.

b) Flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare.

Artikel 2

Tillämpningsområde

Detta direktiv ska tillämpas på alla arbetstagare, män och kvinnor, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis.

Artikel 3

Definitioner

1. I detta direktiv avses med

a) *pappaledighet*: ledighet från arbetet för pappor eller, om och i den mån detta erkänns i nationell rätt, för motsvarande medföräldrar, i samband med barnets födelse i syfte att tillhandahålla vård,

b) *föräldraledighet*: ledighet från arbetet för föräldrar i samband med ett barns födelse eller vid adoption av ett barn i syfte att vårda det barnet,

c) *ledighet för vård av anhörig*: ledighet från arbetet för arbetstagare för att ge personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl, enligt vad som definieras av varje medlemsstat,

d) *anhörigvårdare*: en arbetstagare som ger personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl, enligt vad som definieras av varje medlemsstat,

e) *anhörig*: en arbetstagares son, dotter, mor, far, make eller partner i registrerat partnerskap om sådant partnerskap erkänns i nationell rätt,

f) *flexibla arbetsformer*: en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidsarbete.

2. Hänvisningen till arbetsdagar i artiklarna 4 och 6 ska anses hänvisa till heltidsarbete, enligt definitionen i medlemsstaten i fråga.

En arbetstagares rätt till ledighet får beräknas i proportion till arbetstagarens arbetstid, i enlighet med det arbetsmönster som fastställs i arbetstagarens anställningsavtal eller anställningsförhållande.

Artikel 4

Pappaledighet

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att pappor eller, om och i den mån detta erkänns i nationell rätt, motsvarande medföräldrar har rätt till pappaledighet i tio arbetsdagar, vilken ska tas ut i samband med arbetstagarens barns födelse. Medlemsstaterna får fastställa om ledigheten även kan tas ut delvis innan eller endast efter barnets födelse, samt om den kan tas ut i flexibla former.

2. Rätten till pappaledighet får inte göras beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid.

3. Rätten till pappaledighet ska beviljas oberoende av arbetstagarens civilstånd eller familjestatus, enligt vad som definieras i nationell rätt.

Artikel 5

Föräldraledighet

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har en individuell rätt till föräldraledighet i fyra månader, vilken ska tas ut innan barnet når en viss ålder som ska vara högst åtta år och definieras av varje medlemsstat eller genom kollektivavtal. Denna ålder ska fastställas med målet att säkerställa att vardera föräldern faktiskt kan utöva sin rätt till föräldraledighet på lika villkor.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att två månader av föräldraledigheten inte kan överlåtas.

3. Medlemsstaterna ska fastställa rimliga tidsfrister inom vilka de arbetstagare som utövar sin rätt till föräldraledighet ska anmäla början och slutet på föräldraledigheten till arbetsgivaren. Vid fastställandet ska medlemsstaterna ta hänsyn till såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov.

   Medlemsstaterna ska säkerställa att det i arbetstagarens begäran om föräldraledighet framgår när föräldraledigheten avses inledas och avslutas.

4. Medlemsstaterna får göra rätten till föräldraledighet beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid som inte får överstiga ett år. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG[1], med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.

---

[1] Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

5. Medlemsstaterna får fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren efter samråd i enlighet med nationell rätt, nationella kollektivavtal eller nationell praxis får skjuta upp beviljandet av föräldraledigheten med en rimlig tid, om uttaget av ledighet vid begärd tidpunkt allvarligt skulle störa arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera varför föräldraledigheten skjuts upp.

6. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare även har rätt att begära att få ta ut föräldraledighet på flexibla sätt. Medlemsstaterna får närmare ange hur detta ska omsättas i praktiken. Arbetsgivaren ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran inom skälig tid efter det att ansökan lämnats in.

7. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarna vid behandlingen av begäranden om föräldraledighet på heltid alltid i mån av möjlighet erbjuder flexibla sätt till uttag av föräldraledighet i enlighet med punkt 5 innan de i enlighet med punkt 6 uppskjuter beviljandet av ledighet.

8. Medlemsstaterna ska utvärdera behovet av att anpassa villkoren för tillgång till och den närmare utformningen av hur föräldraledighet ska tas ut till behoven hos adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning och föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom.

Artikel 6

Ledighet för vård av anhörig

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har rätt att ta ut fem arbetsdagar såsom ledighet för vård av anhörig per år. Medlemsstaterna får i enlighet med nationell rätt eller praxis föreskriva närmare bestämmelser om tillämpningsområdet och villkoren för ledighet för vård av anhörig. Utövandet av denna rättighet får omfattas av krav på lämpliga styrkande handlingar, i enlighet med nationell rätt eller praxis.

2. Medlemsstaterna får tilldela ledigheten för vård av anhörig utifrån en annan referensperiod än ett år, per person som behöver omvårdnad och stöd eller per fall.

Artikel 7

Frånvaro på grund av force majeure

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har rätt till frånvaro på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Medlemsstaterna får begränsa rätten till frånvaro för varje arbetstagare på grund av force majeure till ett visst antal dagar per år eller fall, eller båda.

Artikel 8

Betalning eller ersättning

1. I enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell rätt, kollektivavtal eller praxis, och med beaktande av de befogenheter som tilldelats arbetsmarknadens parter ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet enligt artikel 4.1 eller artikel 5.2 får betalning eller ersättning i enlighet med punkterna 2 och 3 i den här artikeln.

2. Vid pappaledighet enligt vad som avses i artikel 4.1 ska denna betalning eller ersättning garantera en inkomst som minst motsvarar vad den berörda arbetstagaren skulle få vid arbetsavbrott av hälsoskäl, varvid eventuella högsta gränser enligt nationell rätt ska gälla. Medlemsstaterna får låta rätten till betalning eller ersättning omfattas av krav på tidigare anställningsperioder, som inte får överstiga sex månader, omedelbart före barnets beräknade födelsedatum.

3. Vid föräldraledighet av det slag som avses i artikel 5.2 ska denna betalning eller ersättning fastställas av medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter, och på ett sådant sätt att det underlättar för båda föräldrarna att ta ut föräldraledighet.

Artikel 9

Flexibla arbetsformer

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst åtta år, och anhörigvårdare har rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Varaktigheten för sådana flexibla arbetsformer får omfattas av en rimlig begräsning.

2. Arbetsgivarna ska inom skälig tid behandla och besvara en sådan begäran om flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran eller en eventuell senareläggning av dessa arbetsformer.

3. Om de flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 är av begränsad varaktighet, ska arbetstagaren i slutet av den avtalade perioden ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster. Arbetstagaren ska också ha rätt att begära att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret före utgången av den överenskomna perioden närhelst ändrade omständigheter motiverar det. Arbetsgivaren ska behandla och besvara begäranden om tidigarelagd återgång till det ursprungliga arbetsmönstret med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov.

4. Medlemsstaterna får göra rätten att begära flexibla arbetsformer beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid som inte får överstiga sex månader. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.

Artikel 10

Arbetstagarnas rättigheter

1. De rättigheter som arbetstagare förvärvat eller står i begrepp att förvärva när en sådan ledighet som avses i artiklarna 4, 5 och 6, eller sådan frånvaro som avses i artikel 7, påbörjas ska bevaras fram till och med ledighetens eller frånvarons slut. Vid slutet av en sådan ledighet eller frånvaro ska dessa rättigheter, inklusive de ändringar som härrör från nationell rätt, kollektivavtal eller praxis vara gällande.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare, i slutet av en sådan ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6, har rätt att återgå till sina arbeten eller till likvärdiga tjänster på villkor som inte är mindre förmånliga för dem och åtnjuta eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som de skulle ha fått rätt till om de inte hade tagit ut ledigheten.

3. Medlemsstaterna ska fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under den ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6, eller sådan frånvaro som avses i artikel 7, vilket inbegriper rättigheter till social trygghet, inbegripet pensionsavgifter, och samtidigt säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under den perioden.

Artikel 11

Diskriminering

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda mindre gynnsam behandling av arbetstagare på grund av att de ansöker om eller nyttjar sin rätt till sådan ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6 eller sådan frånvaro som avses i artikel 7 eller utövar de rättigheter som föreskrivs i artikel 9.

Artikel 12

Skydd mot uppsägning och bevisbörda

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning och alla förberedelser till uppsägning grund av att arbetstagare ansöker om eller utövar sin rätt till sådan ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6, eller på grund av att de utövat den rätt att begära flexibla arbetsformer som avses i artikel 9.

2. Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut ledighet som fastställs i artikel 4, 5 och 6 eller på grund av att de utövat sin rätt att begära flexibla arbetsformer som avses i artikel 9 kan begära att arbetsgivaren skriftligen ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Vid uppsägning av en arbetstagare som ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som föreskrivs i artikel 4, 5 eller 6 ska arbetsgivaren skriftligen ange skälen för uppsägning.

3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som föreskrivs i artikel 4, 5 och 6, för en domstol eller annan behörig myndighet visar på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att de sagts upp på sådana grunder, ska det åligga arbetsgivaren att bevisa att uppsägningen grundades på andra skäl.

4. Punkt 3 ska inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för arbetstagarna.

5. Medlemsstaterna är inte skyldiga att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet.

6. Punkt 3 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaterna beslutar det.

Artikel 13

Sanktioner

Medlemsstaterna ska fastställa reglerna för sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller de relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. De fastställda sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Artikel 14

Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare, även arbetstagarnas företrädare, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram i företaget, eller eventuella rättsliga förfaranden för att säkerställa att kraven i detta direktiv uppfylls.

Artikel 15

Likabehandlingsorgan

Utan att det påverkar behörigheten för yrkesinspektioner eller andra organ som genomdriver arbetstagares rättigheter, inklusive arbetsmarknadens parter, ska medlemsstaterna säkerställa att det eller de organ som utsetts enligt artikel 20 i direktiv 2006/54/EG för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering är behöriga med avseende på diskrimineringsfrågor som omfattas av det här direktivet.

Artikel 16

Skyddsnivå

1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än de som fastställs i detta direktiv.

2. Genomförandet av detta direktiv ska inte motivera en sänkning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna på de områden som omfattas av detta direktiv. Förbudet mot en sådan sänkning av skyddsnivån ska inte påverka medlemsstaternas och arbetsmarknadens parters rätt att, om förhållandena ändras, anta andra lagar, författningar eller avtalsbestämmelser än de som gäller den … [dagen då detta direktiv träder i kraft], under förutsättning att minimikraven i detta direktiv uppfylls.

Artikel 17

Spridning av information

Medlemsstaterna ska säkerställa att de nationella åtgärderna för införlivande av detta direktiv, tillsammans med de relevanta bestämmelser som redan gäller enligt vad som avses i artikel 1, på alla lämpliga sätt och överallt på deras territorium förs ut till kännedom för arbetstagare och arbetsgivare, också arbetsgivare som är små och medelstora företag.

Artikel 18

Rapportering och översyn

1. Senast den ... [åtta år efter den dag då detta direktiv träder i kraft] ska medlemsstaterna till kommissionen överlämna all information om genomförandet av detta direktiv som behövs för att kommissionen ska kunna utarbeta en rapport. Informationen ska innefatta tillgängliga aggregerade uppgifter om hur män och kvinnor gjort bruk av de olika typerna av ledighet och flexibla arbetsformer enligt detta direktiv, för att möjliggöra en ordentlig övervakning och utvärdering, framför allt ur jämställdhetssynvinkel, av hur direktivet genomförts.

2. Kommissionen ska överlämna den rapport som avses i punkt 1 till Europaparlamentet och rådet. Om lämpligt, ska rapporten åtföljas av ett lagstiftningsförslag.

Rapporten ska också åtföljas av

a) en studie av samspelet mellan dels de olika typer av ledighet som föreskrivs i detta direktiv, dels andra typer av familjerelaterad ledighet, såsom adoptionsledighet, och

b) en studie av egenföretagares rättigheter till familjerelaterad ledighet.

Artikel 19

Upphävande

1. Direktiv 2010/18/EU upphör att gälla med verkan från och med den … [tre år efter den dag då detta direktiv träder i kraft]. Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det här direktivet och läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilagan.

2 Utan hinder av upphävandet av direktiv 2010/18/EU i enlighet med punkt 1 i denna artikel får alla perioder eller separata ackumulerade perioder av föräldraledighet som en arbetstagare tagit eller överlåtit i enlighet med det direktivet före den … [tre år efter den dag då detta direktiv träder i kraft] räknas av från arbetstagarens rätt till föräldraledighet enligt artikel 5 i det här direktivet.

Artikel 20

Införlivande

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den … [tre år efter den dag då detta direktiv träder i kraft]. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

2. Trots vad som sägs i punkt 1 i denna artikel ska medlemsstaterna, när det gäller betalningen eller ersättningen för föräldraledighetens två sista veckor, enligt vad som föreskrivs i artikel 8.3, sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den … [fem år efter den dag då detta direktiv träder i kraft]. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

3. När en medlemsstat antar de åtgärder som avses i punkterna 1 och 2 ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller ska åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Metoderna för hur hänvisningen ska göras ska fastställas av medlemsstaterna.

4. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala åtgärder i nationell rätt som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

5. Närmare regler och villkor för tillämpningen av detta direktiv ska fastställas i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis, så länge minimikraven och målen i detta direktiv respekteras.

6. För efterlevnad av dels artiklarna 4, 5, 6 och 8 i detta direktiv, dels direktiv 92/85/EEG, får medlemsstaterna beakta varje period av och betalning eller ersättning för familjerelaterad arbetsfrånvaro, i synnerhet mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, som finns på nationell nivå och går utöver de miniminormer som föreskrivs i detta direktiv eller i direktiv 92/85/EEG, förutsatt att minimikraven för sådan ledighet uppfylls och att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom de områden som omfattas av dessa direktiv inte minskas.

7. Medlemsstater som säkerställer en betalning eller ersättning på minst 65 % av arbetstagarens nettolön, eventuellt upp till en högsta gräns, under minst sex månader av vardera förälderns föräldraledighet, får besluta att ha kvar ett sådant system, i stället för att föreskriva sådan betalning eller ersättning som avses i artikel 8.2.

8. Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det alltid kan garanteras att detta direktiv får önskad verkan.

Artikel 21

Ikraftträdande

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

Artikel 22

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel

På Europaparlamentets vägnar	*På rådets vägnar*
Ordförande	*Ordförande*

BILAGA

Jämförelsetabell

Direktiv 2010/18/EU	Detta direktiv
§ 1.1	Artikel 1
§ 1.2	Artikel 2
§ 1.3	Artikel 2
§ 2.1	Artikel 5.1
§ 2.2	Artikel 5.1 och 6.2
§ 3.1 a	Artikel 5.6
§ 3.1 b	Artikel 5.4
§ 3.1 c	Artikel 5.5
§ 3.1 d	–
§ 3.2	Artikel 5.3
§ 3.3	Artikel 5.8
§ 4.1	Artikel 5.8
§ 5.1	Artikel 10.2

Direktiv 2010/18/EU	Detta direktiv
§ 5.2	Artikel 10.1
§ 5.3	Artikel 10.3
§ 5.4	Artikel 11
§ 5.5 första stycket	Artikel 10.3
§ 5.5 andra stycket	Artikel 8.3
§ 6.1	Artikel 9
§ 6.2	Skäl 25
§ 7.1	Artikel 7
§ 7.2	Artikel 7
§ 8.1	Artikel 16.1
§ 8.2	Artikel 16.2
§ 8.3	–
§ 8.4	–
§ 8.5	–
§ 8.6	–
§ 8.7	–