



Bryssel den 15 juni 2018
(OR. en)

10055/18

**Interinstitutionellt ärende:
2017/0085 (COD)**

**EMPL 328
SOC 406
GENDER 22
SAN 189
CODEC 1057**

RAPPORT

från:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)
till:	Rådet
Föreg. dok. nr:	9829/18 + COR 1
Komm. dok. nr:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Ärende:	Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU - Allmän riktlinje

I. INLEDNING

Den 26 april 2017 lade kommissionen fram sitt förslag till direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU. Förslaget grundar sig på artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (nedan kallat *EUF-fördraget*), som innehåller föreskrifter om det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

Förslaget övergripande syfte är att förbättra tillgången till sådana arbetsformer som främjar balansen mellan arbete och privatliv som ledigheter och flexibla arbetsformer, samt att öka mäns uttag av familjerelaterade ledigheter och därmed bidra till att främja kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Genom förslaget stärks i synnerhet de gällande miniminormerna för i) föräldraledighet och ii) flexibla arbetsformer. Dessutom införs nya miniminormer för iii) pappaledighet och iv) ledighet för vård av anhörig.

Europaparlamentet har ännu inte avgett sin ståndpunkt, och förväntas göra det i juli 2018.

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén avgav sitt yttrande den 6 december 2017¹.

Regionkommittén avgav sitt yttrande vid sitt möte den 30 november 2017².

II. DISKUSSIONERNA I RÅDETS FÖRBEREDANDE ORGAN

Arbetsgruppen för sociala frågor började behandla förslaget i juli 2017. Under det estniska ordförandeskapet inriktades diskussionerna huvudsakligen på pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig. Även om omfattande framsteg har uppnåtts kvarstår ett antal frågor och en lägesrapport³ förelades rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i december 2017.

Det bulgariska ordförandeskapet arbetade vidare med ärendet vid fem möten i arbetsgruppen för sociala frågor⁴ och begärde vägledning från Ständiga representanternas kommitté (Coreper) den 7 mars och 6 juni 2018. De förslag till lösningar på olösta frågor som presenterades för Coreper den 13 juni fick tillräckligt brett stöd. Coreper beslutade dock att lämna två olösta frågor till rådet för diskussion. Dessa återges i del III nedan.

¹ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/work-life-balance-working-parents-and-caregivers>

² <https://cor.europa.eu/EN/our-work/Pages/OpinionTimeline.aspx?opId=CDR-3138-2017>

³ ST 14280/17 + COR1 + COR2

⁴ Den 15 och 29 januari, 20 februari, 4 och 28 maj 2018.

Ett uppdaterat kompromisspaket återges i bilagan till detta dokument och innehåller följande huvuddelar:

- **Pappaledighet**: Genom sitt förslag har kommissionen infört en EU-omfattande miniminorm för pappaledighet på tio arbetsdagar med ersättning på minst sjukpenningnivå. Arbetsgruppen för sociala frågor stödde på det hela taget införandet av pappaledighet på tio arbetsdagar på EU-nivå. Med hänsyn till den ekonomiska bördan på många medlemsstaters sociala trygghetssystem och för att tillåta mer flexibilitet i genomförandet kunde Coreper, efter långa diskussioner, på det hela taget godta att låta medlemsstaterna fastställa ersättningsnivån.
- **Föräldraledighet**: Kommissionen har föreslagit en förstärkning av den befintliga miniminorm för föräldraledighet som fastställs i direktivet om föräldraledighet (2010/18/EU), och som föreskriver en individuell rätt till fyra månader för varje arbetstagare, varav en månad för närvarande inte kan överlåtas. Kommissionen har föreslagit 1) att den period som inte kan överlåtas ska förlängas till fyra månader, 2) att åldern för det barn för vilket ledigheten gäller ska ändras från *upp till åtta år* till *minst tolv år* och 3) att det ska fastställas en minimiersättning för dessa fyra månader på minst sjukpenningnivå.

Arbetsgruppen för sociala frågor enades om att möjliggöra mer flexibilitet så att olika sätt för ingripande i medlemsstaterna ska kunna beaktas genom att låta medlemsstaterna fastställa ersättningsnivån. Fastställandet av åldersgräns för barnet överläts också till medlemsstaterna, som endast uppmanas att säkerställa att åldersgränsen bör göra det möjligt för båda föräldrarna att på ett effektivt sätt utnyttja föräldraledigheten, eftersom en låg åldersgräns i praktiken skulle hindra vissa pappor från att ta ut föräldraledighet.

- **Ledighet för vård av anhörig**: Kommissionen har föreslagit att en miniminorm införs på fem dagar per år för ledighet för vård av anhörig med ersättning på minst sjukpenningnivå. Arbetsgruppen för sociala frågor ändrade definitionen av *anhörigvårdare* och införde en ny definition av *ledighet för vård av anhörig*. På grund av det stora antalet olika modeller i medlemsstaterna som syftar till att underlätta balans mellan arbete och privatliv för arbetstagare med omsorgsansvar, ströks både miniminormen gällande ersättning för ledighet för vård av anhörig och preciseringen att ledigheten måste vara minst fem dagar lång.

- **Flexibla arbetsformer:** Med utgångspunkt i miniminormerna i direktivet om föräldraledighet (2010/18/EU), föreslog kommissionen att man skulle utvidga rätten att begära flexibla arbetsformer till att omfatta anhängvårdare samt föra upp *distansarbete* på förteckningen över exempel på sådana flexibla arbetsformer. Efter långa diskussioner förefaller det som om arbetsgruppen för sociala frågor har nått en allmän överenskommelse om att stödja dessa uppdateringar.

Kvarstående reservationer:

I detta skede vidhåller DK, DE, IE, ES, IT, CY, LV, HU, NL, AT, PL och UK granskningsreservationer.

PT vidhåller en särskild reservation mot artikel 8 vad gäller artikel 4.

DK, NL och UK har parlamentsreservationer.

EL, HR och NL har språkliga granskningsreservationer.

Kommissionen har bekräftat att den i detta skede står fast vid sitt ursprungliga förslag och vidhåller en granskningsreservation mot alla eventuella ändringar av det.

III. KVARSTÅENDE FRÅGOR

1. Den icke-överlåtbara föräldraledighetens längd (artikel 5.2 och skäl 14):

Vid Corepers möte den 13 juni efterfrågade flera medlemsstater ytterligare flexibilitet i texten för att kunna beakta sina nationella sätt för ingripande. Dessa medlemsstater ville minska antalet månader av icke-överlåtbar föräldraledighet som ska garanteras enligt direktivet till en månad. Andra delegationer framhöll eftertryckligen behovet av högre ambitioner och begärde att de två icke-överlåtbara månaderna inte skulle minskas ytterligare. Därför har ordförandeskapet beslutat att sätta *två månader* inom hakparentes och uppmana rådet att besluta i frågan.

2. **Användningen av *skälig* vid hänvisning till den betalning eller ersättning som medlemsstaterna ska fastställa för den icke-överlåtbara föräldraledigheten och pappaledigheten**
(skäl 19):

Efter starka krav på ökad rättssäkerhet från många delegationer strök ordförandeskapet hänvisningen till *skälig* från artikel 8 inför Corepers möte den 13 juni. Hänvisningen behölls i skäl 19 eftersom ordförandeskapet inte anser att detta skapar rättsosäkerhet, utan ger medlemsstaterna bättre vägledning vid fastställandet av ersättningsnivån.

Vid Corepers möte den 13 juni upprepade några delegationer sina tidigare krav på rättssäkerhet och begärde att *skälig* även skulle strykas från skäl 19. *skälig* har därför satts inom hakparentes i avvaktan på rådets beslut.

IV. SLUTSATS

Rådet uppmanas att

- granska kompromisstexten i bilagan till denna rapport, särskilt de kvarstående frågor som återges ovan och
 - enas om en allmän riktlinje.
-

Det bulgariska ordförandeskapets kompromissförslag

*Ändringar i förhållande till ordförandeskapets senaste förslag (bilagan till dok. 9829/18) markeras med **fetstil**.*

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

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 artiklarna 153.1 i och 153.2 b,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande⁵,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande⁶,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet,

⁵ EUT C , , s. .

⁶ EUT C , , s. .

av följande skäl:

- (1) Genom artikel 153.1 i i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (nedan kallat *EUF-fördraget*) får Europeiska unionen möjlighet att 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 i fördraget om Europeiska unionen är ett av unionens mål att främja jämställdhet mellan könen. Även i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna fastställs att jämställdhet mellan könen ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.
- (3) I artikel 33 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna 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 är part i FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Bestämmelserna i konventionen har varit en central del av Europeiska unionens rättsordning sedan konventionen trädde i kraft och unionens lagstiftning måste i så stor utsträckning som möjligt tolkas på ett sätt som överensstämmer med konventionen. Bland annat föreskriver konventionen i artikel 7 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) Politiken för balans mellan arbete och privatliv bör bidra till att öka jämställdheten genom att främja kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden, en jämställd fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män och genom att minska klyftan mellan könen vad gäller inkomst och lön. Dessa åtgärder bör utformas med hänsyn till befolkningsutvecklingen, inklusive effekterna av befolkningens åldrande.

- (6) På EU-nivå finns redan många direktiv som behandlar en del av de frågor som är relevanta för balansen mellan arbete och privatliv, särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG⁷, Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU⁸, rådets direktiv 92/85/EEG⁹, rådets direktiv 97/81/EG¹⁰ och rådets direktiv 2010/18/EU¹¹.
- (7) Balans mellan arbete och privatliv är dock fortfarande en stor utmaning för många föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar, vilket har en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning. En viktig faktor för kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden är svårigheterna att förena arbete och familjeliv. När kvinnor får barn tenderar de att arbeta färre antal timmar med avlönat arbete och tillbringa mer tid med obetalt omsorgsansvar. Att ha en sjuk eller vårdberoende anhörig har också visat sig ha en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning, med en del kvinnor som hamnar utanför arbetsmarknaden helt och hållet.

⁷ 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).

⁸ 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).

⁹ 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).

¹⁰ 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).

¹¹ 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).

- (8) I unionens nuvarande rättsliga ram ges begränsat 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 ut sådan ledighet. 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. Omvänt har systemen för balans mellan arbete och privatliv för pappor, till exempel ledighet och flexibla arbetsformer, visat sig ha en positiv effekt när det gäller att minska den relativa mängden oavlönat arbete i hemmet som utförs av kvinnor och gett dessa mer tid för avlönat arbete.
- (8a) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna ta hänsyn till att ett jämställt uttag av familjerelaterad ledighet också är avhängigt av andra lämpliga åtgärder, såsom tillhandahållandet av tillgänglig barnomsorg till överkomligt pris och omsorg för personer med långvarigt vårdbehov, vilket är avgörande för att föräldrar och anhörigvårdare ska kunna komma in, stanna kvar på eller återvända till arbetsmarknaden. Om ekonomiska hinder undanröjs kan också andraförsörjare, oftast kvinnor, uppmuntras att delta fullt ut på arbetsmarknaden.
- (9) Kommissionen har, i linje med artikel 154 i EUF-fördraget, inlett ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter om utmaningarna kopplade till balans mellan arbete och privatliv. Arbetsmarknadens parter har inte kommit överens om att inleda förhandlingar om dessa frågor, inbegripet om 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 öppna offentliga samrådet som syftade till att samla in synpunkter från olika berörda parter och från allmänheten.
- (10) Det är lämpligt att upphäva och ersätta direktiv 2010/18/EU, som för närvarande reglerar föräldraledigheten, genom att införa ett ramavtal mellan arbetsmarknadens parter. Detta direktiv bygger framför allt på de regler som fastställdes i direktiv 2010/18/EU och kompletterar dessa genom att de stärker de befintliga rättigheterna och inför nya.

- (11) I detta direktiv fastställs minimikrav avseende pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig och för flexibla arbetsformer för föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar. Genom att göra det lättare för föräldrar och anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv, bör detta direktiv bidra till de fördragsenliga målen om jämställdhet med hänsyn till möjligheter på arbetsmarknaden, likabehandling i arbetslivet och främjande av en hög sysselsättningsnivå i unionen.
- (12) Detta direktiv bör tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett annat anställningsförhållande, inbegripet anställningskontrakt eller anställningsförhållanden för deltidsarbetande arbetstagare, arbetstagare med en tidsbegränsad anställning eller personer med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag, vilket tidigare reglerades i det upphävda direktivet 2010/18/EU. Medlemsstaterna bör definiera anställningsavtal eller anställningsförhållanden i enlighet med kriterierna för fastställande av en arbetstagares ställning enligt rättspraxis från Europeiska unionens domstol.
- (12a) Det är medlemsstaternas behörighet att definiera äktenskaplig status eller familjestatus samt vem som ska anses vara förälder, mor och far.
- (13) 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 rätt till pappaledighet införas. Ledigheten bör tas ut i samband med barnets födelse och vara tydligt kopplad till denna. Det ankommer på medlemsstaterna att avgöra huruvida ledigheten delvis kan tas ut före barnets födelse eller enbart efteråt, den tidsram inom vilken den måste tas ut, samt huruvida, och på vilka villkor, de lediga dagarna kan tas ut på deltid, i perioder avgränsade av arbete, t.ex. veckor, eller under andra flexibla former. Medlemsstaterna kan fastställa om pappaledighet ska uttryckas i arbetsdagar, veckor eller annan tidsenhet, med beaktande av att tio arbetsdagar motsvarar två kalenderveckor. För att ta hänsyn till skillnader mellan medlemsstaterna bör rätten till pappaledighet vara oberoende av äktenskaplig status eller familjestatus enligt vad som anges i nationell lagstiftning.

(14) Merparten av papporna utövar inte sin rätt till föräldraledighet eller överlåter en stor del av sin ledighet till mammorna. För att uppmuntra papporna till att vara föräldralediga, förlängs perioden för föräldraledighet som inte kan överlåtas från en förälder till en annan från en månad till [två] månader i och med detta direktiv, samtidigt som varje förälders rätt till minst fyra månaders föräldraledighet bibehålls enligt vad som tidigare föreskrevs i nu upphävda direktiv 2010/18/EU.

(15) En period på minst fyra månaders föräldraledighet garanteras enligt detta direktiv för förvärvsarbetande föräldrar med barn. Medlemsstaterna bör ges möjlighet att ange vilken tidsfrist som ska gälla när anställda ansöker om föräldraledighet, och att besluta om rätten till föräldraledighet ska vara avhängig en viss tjänstgöringstid. Med hänsyn till den ökande diversifieringen av avtalsbestämmelser, 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 kunna besluta huruvida det ska definieras om arbetsgivaren under vissa omständigheter ska ha rätt att skjuta upp beviljandet av föräldraledighet. I sådana fall bör arbetsgivaren ge en skriftlig motivering till skälen till detta.

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 deltid, i perioder avgränsade av arbete, t.ex. veckor, eller under andra flexibla former. Det bör vara arbetsgivarens sak att bestämma om en begäran om föräldraledighet under andra flexibla former än heltid godtas. Medlemsstaterna bör även utvärdera om villkoren och de detaljerade systemen för föräldraledighet bör anpassas till de särskilda behov som föräldrar i särskilt utsatta situationer har.

(15a) Den ålder fram till vilken föräldraledigheten kan tas ut för ett barn bör fastställas på ett sätt som gör det möjligt för båda föräldrarna att faktiskt utnyttja sin fulla rätt till föräldraledighet enligt detta direktiv.

- (16) För att underlätta återgången till arbetet efter föräldraledighet uppmanas arbetstagaren och arbetsgivaren att hålla kontakten under ledigheten. De kan också vidta lämpliga åtgärder för återgången till arbetet, vilka ska beslutas gemensamt av de berörda parterna, med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.
- (17) För att öka möjligheterna att fortsätta förvärvsarbete för kvinnor och män med omsorgsansvar bör arbetstagare ha rätt till ledighet för vård av anhörig. Medlemsstaterna bör fastställa villkoren för tillträdet till och utövandet av denna rättighet, inbegripet dess varaktighet och de situationer då det finns ett erkänt omsorgsbehov. På grund av en åldrande befolkning kommer omsorgsbehoven att fortsätta att öka, vilket medlemsstaterna bör beakta när de utvecklar sin omsorgspolitik, inbegripet den som avser ledighet för vård av anhörig.
- (18) Utöver rätten till ledighet för vård av anhörig som föreskrivs i detta direktiv, bör alla arbetstagare behålla sin rätt till ledighet från arbetet på grund av force majeure av brådskande och oförutsedda familjeskäl, vilket tidigare föreskrevs i det nu upphävda direktiv 2010/18/EU, enligt de villkor som fastställts av medlemsstaterna.
- (19) För att öka incitamenten för arbetstagare med barn, i synnerhet män, att ta ut de ledigheter som föreskrivs i detta direktiv, bör det finnas föreskrifter om rätt till [skälig] ersättning under ledigheten.

Följaktligen bör medlemsstaterna fastställa en [skälig] nivå för betalning eller ersättning under minimiperioden för pappaledighet och för den minimiperiod av icke-överlåtbar föräldraledighet som garanteras enligt detta direktiv. När medlemsstaterna fastställer nivån på denna betalning eller ersättning bör de beakta den omständigheten att uttag av pappaledigheten och föräldraledigheten ofta resulterar i inkomstförlust för familjen och att huvudförsörjaren i en familj endast kommer att kunna utnyttja sin rätt till föräldraledighet om ersättningen är tillräcklig.

- (19a) Detta direktiv bör inte påverka samordningen av de sociala trygghetssystemen i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004¹², Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010¹³ och rådets förordning (EG) nr 859/2003¹⁴. Vilken medlemsstat som är behörig för en persons sociala trygghet avgörs genom tillämpning av dessa förordningar.
- (20) I enlighet med vad som tidigare föreskrevs i nu upphävda direktiv 2010/18/EU är medlemsstaterna skyldiga att fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten. I enlighet med Europeiska unionens domstols 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 alltså betecknas som en arbetstagare i gemenskapsrättslig mening. När medlemsstaterna fastställer vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under en föräldraledighet som omfattas av detta direktiv ska de därför säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls.

¹² 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).

¹³ 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).

¹⁴ 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).

- (21) För att uppmuntra förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare att stanna kvar i arbetskraften, bör de få möjlighet att anpassa sina arbetstider efter sina personliga behov och önskemål. Förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare bör därför kunna begära flexibla arbetsformer, vilket är en möjlighet för en arbetstagare att begära att få anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetstider, eller med deltidarbete, för att ta hand om ett barn eller en vårdberoende anhörig. För att kunna tillgodose både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör det vara möjligt för medlemsstaterna att begränsa varaktigheten för flexibla arbetsformer, inbegripet allt deltidarbete eller alla slags arrangemang för distansarbete. Även om deltidarbete har visat sig vara bra för att kvinnor ska kunna fortsätta arbeta när de har fått barn, kan långa perioder av deltidarbete leda till mindre inbetalning av sociala avgifter vilket i sin tur leder till minskad eller ingen pensionsrätt alls. Beslutet om att bevilja en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer bör ligga hos arbetsgivaren. När arbetsgivare ska ta ställning till en begäran om flexibla arbetsformer kan de bland annat beakta den period som begäran om flexibla arbetsformer avser samt sina resurser och sin operativa kapacitet att erbjuda sådana arrangemang. De särskilda omständigheter som ligger till grund för behovet av flexibla arbetsformer kan förändras. Arbetstagare bör därför inte bara ha rätt att återgå till sina ursprungliga arbetsmönster efter en viss avtalad period, utan bör också när som helst kunna begära att få återgå om omständigheterna så kräver.
- (22) Ledigheten är tänkt att stödja förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare och hjälpa dem att bibehålla sin anknytning till arbetsmarknaden. Särskilda bestämmelser bör därför antas om skyddet av anställningsrättigheterna för arbetstagare som tar ut ledighet som omfattas av detta direktiv och särskilt deras rätt att återuppta samma eller ett likvärdigt arbete och att inte få försämrade villkor på grund av denna frånvaro. 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.

- (23) Arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet eller flexibla arbetsformer bör vara skyddade mot diskriminering och mindre gynnsam behandling på grund av det.
- (24) Arbetstagare som utövar sina rättigheter att ta ut ledigheter som föreskrivs i detta direktiv 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 rätten till sådana flexibla arbetsformer. Begreppet *förberedelser för en eventuell uppsägning* bör ses mot bakgrund av rättspraxis från Europeiska unionens domstol, särskilt domen i mål C-460/06¹⁵. Om arbetstagare anser att de har sagts upp på dessa grunder, bör de kunna be arbetsgivaren att skriftligen få väl underbyggda skäl till uppsägningen.
- (25) När arbetstagare som anser att de har avskedats på grund av att de tagit ut eller ansökt om pappa- och/eller föräldraledighet för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram uppgifter av vilka man kan dra slutsatsen att en sådan överträdelse har ägt rum, ska det åligga svaranden att bevisa att ingen sådan överträdelse har ägt rum. Det rättsliga skydd som stadfästs i detta direktiv för de typer av ledighet som avses ovan tar hänsyn till deras beskaffenhet och ändamål, och den särskilda betydelse dessa två slags ledigheter har för främjandet av jämställdheten, i synnerhet en jämställd fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män samt varaktigheten av dessa ledigheter och den omständigheten att motsvarande betalning eller ersättning utges.

¹⁵ Mål C-460/06, *Nadine Paquay/Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* (2007) REG I-08511.

- (26) Medlemsstaterna bör föreskriva ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för underlåtenhet att fullgöra någon av de nationella bestämmelser som följer av detta direktiv eller de relevanta bestämmelserna som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Sanktionerna kan utgå i form av sådana administrativa och finansiella påföljder som böter eller betalning av ersättningar samt andra slags sanktioner. Ändamålsenligt 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 ett klagomål som de fört fram i företaget, eller eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Personer som utsätts för sådant kan bli avskräckta 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 när arbetstagares företrädare utför sina uppgifter.
- (27) I syfte att ytterligare förbättra skyddet av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv bör de nationella jämställdhetsorganen vara behöriga för de uppgifter rörande icke-diskriminering som omfattas av detta direktiv.
- (28) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser. Att ge en förälder rätt att överlåta sin icke-överlåtbara andel av föräldraledigheten till den andra föräldern utgör inte en förmånligare bestämmelse för den enskilde arbetstagaren. Rättigheter som förvärvats under den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser införs genom detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter som angetts i den befintliga unionslagstiftningen på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån som arbetstagare har tilldelats på ett område som omfattas av detta direktiv.
- (29) Ingenting i detta direktiv ska därför tolkas som att det försvagar de rättigheter som tidigare fanns i direktiv 2010/18/EU, direktiv 92/85/EEG och direktiv 2006/54/EG, inbegripet artikel 19. Alla hänvisningar till det upphävda direktivet 2010/18/EU ska tolkas som hänvisningar till detta direktiv.

- (30) I detta direktiv ska sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att utvärdera inverkan av deras införlivandeakt på små och medelstora företag för att se till att dessa inte blir oproportionerligt drabbade. De ska vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag och behovet av att undvika onödiga administrativa bördor.
- (30a) Alla former av familjerelaterad ledighet från arbetet, i synnerhet mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, som beviljas enligt nationell lagstiftning och/eller kollektivavtal bör medräknas i uppfyllandet av kraven som avser en eller flera av de ledigheter som fastställs i detta direktiv och direktiv 92/85/EEG fullgörs, förutsatt att alla minimikrav som fastställs däri är uppfyllda och att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom området som omfattas av detta direktiv inte minskas. I detta fall behöver medlemsstaterna vid genomförandet av detta direktiv inte byta namn på eller ändra de olika typer av familjeledighet som föreskrivs i nationell lagstiftning och/eller kollektivavtal och som används för efterlevnaden av detta direktiv.
- (31) 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 se till att de alltid kan säkerställa att detta direktiv får avsedda resultat.
- (32) Eftersom målen i detta direktiv, nämligen att säkerställa att principen om jämställdhet på arbetsmarknaden och i arbetslivet i hela unionen, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan bättre kan uppnås på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Syfte

Detta direktiv fastställer minimikrav som ska leda till att jämställdhet mellan könen uppnås vad gäller möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet genom att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv.

I detta syfte föreskrivs individuella rättigheter i fråga om

- a) pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, och
- b) flexibla arbetsformer för förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare.

Artikel 2

Tillämpningsområde

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

Artikel 3

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

- a) *pappaledighet*: ledighet från arbetet för pappor i samband med barnets födelse.
- b) *föräldraledighet*: ledighet från arbetet för föräldrar i samband med ett barns födelse eller vid adoption av ett barn i syfte att ta hand om det barnet.
- ba) *ledighet för vård av anhörig*: ledighet från arbetet för arbetstagare för att ge personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller person som bor i samma hushåll och är som i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl enligt medlemsstaternas definition.

- c) *anhörigvårdare*: arbetstagare som ger personlig omvårdnad eller stöd till de personer som avses ovan i led ba).
- d) *anhörig*: en arbetstagares son, dotter, mor, far, make, maka eller partner i registrerat partnerskap om sådant partnerskap anges i nationell lagstiftning.
- e)
- f) *flexibla arbetsformer*: en möjlighet för en arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetstider, eller med deltidsarbete.

Artikel 4

Pappaledighet

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att pappor har rätt till pappaledighet om tio arbetsdagar som ska tas ut runt tiden för barnets födelse.
Medlemsstaterna får fastställa huruvida ledigheten delvis kan tas ut före barnets födelse eller enbart efteråt, samt om den kan tas ut under flexibla former.
2. Rätten till pappaledighet som avses i punkt 1 ska beviljas oberoende av äktenskaplig status eller familjestatus enligt vad som definieras i nationell lagstiftning.
3. Hänvisningen till tio arbetsdagar i punkt 1 ska förstås som en hänvisning till heltidsarbete, såsom det definieras i den berörda medlemsstaten. Arbetstagarens rätt till pappaledighet kan beräknas proportionellt i förhållande till arbetstiden, i enlighet med arbetstagarens individuella arbetsmönster enligt anställningsavtalet.

Föräldraledighet

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare får en individuell rätt till föräldraledighet på fyra månader, vilken ska tas ut innan barnet når en viss ålder. Denna ålder ska fastställas av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter på ett sätt som säkerställer att var och en av föräldrarna 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 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 framkommer när föräldraledigheten avses inledas och avslutas.
4. Medlemsstaterna får ställa villkor på en kvalifikationsperiod i arbete och/eller en anställningstid som inte får överskrida ett år för rätt till föräldraledighet. Vid på varandra följande visstidsanställningar, enligt rådets direktiv 1999/70/EG¹⁶, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.
5. Medlemsstaterna får fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis får skjuta upp beviljandet av föräldraledigheten med en rimlig tid, om ledigheten skulle innebära en allvarlig störning i driften av företaget. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera varför föräldraledigheten skjuts upp.

¹⁶ 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.).

6. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare även har rätt att begära föräldraledighet under flexibla former. Medlemsstaterna får fastställa villkoren för tillämpningen av sådana former av föräldraledighet. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivares som arbetstagares behov, och de ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran.
7. Medlemsstaterna ska utvärdera behovet av att anpassa villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna till behoven hos adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning och föräldrar med barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom.

Artikel 6

Ledighet för vård av anhörig

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare har rätt att ta ut ledighet för vård av anhörig i enlighet med vad som fastställs i nationell lagstiftning eller praxis.

Artikel 7

Frånvaro på grund av force majeure

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare har rätt till ledighet 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 ledighet på grund av force majeure till ett visst antal dagar per år eller fall, eller båda.

Artikel 8

Betalning eller ersättning

I enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis, och med beaktande av de befogenheter som tilldelats arbetsmarknadens parter ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet enligt vad som avses i artiklarna 4 och 5.2 får betalning eller ersättning som definieras av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter, med beaktande av behovet att underlätta huvudförsörjarnas uttag av pappaledighet och/eller 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 begränsning. Medlemsstaterna får begränsa antalet begäranden om flexibla arbetsformer som en arbetstagare kan lämna in till ett rimligt antal inom en viss tid, som ska vara minst en gång var tolfte månad.
2. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran om flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 med beaktande av såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov.
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 ha rätt att begära att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret före utgången av den överenskomna perioden närhelst ändrade omständigheter motiverar det. Arbetsgivarna ska vara skyldiga att behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivares som arbetstagares behov.

4. Medlemsstaterna får göra rätten att begära flexibla arbetsformer föremål för krav på en kvalifikationsperiod i arbete eller en viss anställningstid, som inte får överskrida sex månader. Vid på varandra följande visstidsanställningar, enligt direktiv 1999/70/EG, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa avtal beaktas vid beräkningen 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 artikel 4, 5 eller 6 börjar, ska bevaras fram till och med ledighetens slut. Vid slutet av en sådan ledighet ska dessa rättigheter, inklusive de ändringar som härrör från nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis vara gällande.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare, i slutet av en sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6, har rätt att återgå till sina arbeten eller till likvärdiga tjänster på villkor som inte är mindre gynnsamma 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 avses i artikel 4, 5 eller 6, vilket inbegriper rättigheter till social trygghet, och samtidigt säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under den perioden.

Artikel 11

Icke-diskriminering

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

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 avses i artikel 4, 5 eller 6, eller på grund av att de utövar rätten till flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9.
2. Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 eller på grund av att de utövat sin rätt till att begära flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9 kan begära att arbetsgivaren skriftligen ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. När det gäller fallen i artiklarna 4 och 5 ska arbetsgivaren ange motiveringen skriftligen.
3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när arbetstagare som ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som avses i artiklarna 4 och 5, för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram uppgifter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning på sådana grunder har ägt rum, ska åligga svaranden att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som avses i artiklarna 4 och 5.
4. Punkt 3 ska inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.
5. Medlemsstaterna kan avstå från 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 regler för sanktioner för överträdelser mot de rättigheter i nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att dessa sanktioner tillämpas. Sanktionerna ska vara ändamålsenliga, proportionerliga 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 förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

Artikel 15

Jämställdhetsorgan

Utan att det påverkar behörigheten för yrkesinspektioner eller andra organ, inbegripet arbetsmarknadens parter, som hävdar arbetstagares rättigheter, 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 för frågor som rör icke-diskriminering som omfattas av detta direktiv.

Artikel 16

Skyddsnivå

1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än dem som fastställs i detta direktiv.
2. Genomförandet av detta direktiv ska inte utgöra ett tillräckligt skäl för att sänka skyddsnivån för arbetstagare på de områden som omfattas av direktivet, utan att detta påverkar medlemsstaternas rätt att med hänsyn till en förändrad situation införa lagar och andra författningar som skiljer sig från dem som gäller vid tidpunkten för detta direktivs antagande, under förutsättning att minimikraven i detta direktiv uppfylls.

Artikel 17

Spridning av information

Medlemsstaterna ska säkerställa att berörda personer på hela deras territorium på lämpligt sätt informeras om de bestämmelser som antas enligt detta direktiv och om relevanta bestämmelser som redan gäller enligt vad som avses i artikel 1.

Artikel 18

Rapportering och översyn

1. Medlemsstaterna ska, senast ... [*EUT: Vänligen för in det datum som infaller åtta år från det att detta direktiv trätt i kraft*], till kommissionen överlämna all relevant information om genomförandet av detta direktiv. På grundval av denna information ska kommissionen utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet av detta direktiv.

2. På grundval av den information som medlemsstaterna i enlighet med punkt 1 har överlämnat ska kommissionen utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet, där den granskar hur detta direktiv fungerar. Om lämpligt, ska rapporten åtföljas av ett lagstiftningsförslag.

Artikel 19

Upphävande

Direktiv 2010/18/EU ska upphöra att gälla den... [*EUT: Vänligen för in det datum som infaller tre år från det att 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.

Artikel 19a

Övergångsperiod

Utan hinder av upphävandet av direktiv 2010/18/EU får alla perioder eller separata ackumulerade perioder av föräldraledighet som utnyttjas av en arbetstagare, eller som överläts av den arbetstagaren i enlighet med det direktivet före den ... [*EUT: vänligen för in det datum som infaller tre år från det att 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 med verkan från och med den... [*EUT: vänligen för in det datum som infaller tre år från det att detta direktiv träder i kraft*]. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

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

2. Medlemsstaterna ska även till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.
- 2a. Närmare regler och villkor för tillämpningen av detta direktiv ska fastställas i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller nationell praxis, så länge minimikraven och målen i detta direktiv respekteras.
- 2b. För att efterleva artiklarna 4, 5, 6 och 8 i detta direktiv och direktiv 92/85/EEG, får medlemsstaterna beakta varje period och betalning eller ersättning för familjerelaterad ledighet från arbetet, i synnerhet mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig som finns på nationell nivå som går utöver de miniminormer som fastställs i detta direktiv och i direktiv 92/85/EEG, förutsatt att alla minimikrav för respektive ledighet är uppfyllda och att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom området som omfattas av dessa direktiv inte minskas.
3. 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 se till att de alltid kan säkerställa att detta direktiv får avsedda resultat.

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 den

På Europaparlamentets vägnar

Ordförande

På rådets vägnar

Ordförande
