

Bruxelles, den 15. juni 2018
(OR. en)

10055/18

**Interinstitutionel sag:
2017/0085 (COD)**

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

RAPPORT

fra:	De Faste Repræsentanternes Komité
til:	Rådet
Tidl. dok. nr.:	9829/18 + COR 1
Komm. dok. nr.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Vedr.:	Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU - Generel indstilling

I. INDLEDNING

Den 26. april 2017 forelagde Kommissionen sit forslag til et direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU. Retsgrundlaget for forslaget er artikel 153 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), som foreskriver den almindelige lovgivningsprocedure.

Det overordnede mål med forslaget er at forbedre adgangen til ordninger, der har til formål at opnå balance mellem arbejdsliv og privatliv, såsom orlov og fleksible arbejdsordninger, samt at fremme mænds anvendelse af familieorlov og således støtte kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet. Forslaget vil navnlig øge de eksisterende minimumsstandards for i) forældreorlov og ii) fleksible arbejdsordninger og indføre nye minimumsstandards for iii) fædreorlov og iv) omsorgsorlov.

Europa-Parlamentet har endnu ikke fastlagt sin holdning, hvilket forventes at ske i juli 2018.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg afgav udtalelse den 6. december 2017¹.

Regionsudvalget afgav udtalelse på plenarmødet den 30. november 2017².

II. DRØFTELSE I RÅDETS FORBEREDENDE ORGANER

Socialgruppen påbegyndte sin behandling af forslaget i juli 2017. Under det estiske formandskab drejede drøftelserne sig overvejende om fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov. Der blev gjort store fremskridt, men der var stadig en række udestående spørgsmål, og der blev forelagt en situationsrapport³ for EPSCO-Rådet i december 2017.

Det bulgarske formandskab fortsatte arbejdet med sagen på fem møder i Socialgruppen⁴ og anmodede De Faste Repræsentanternes Komité (Coreper) om vejledning den 7. marts og den 6. juni 2018. De foreslåede løsninger på de udestående spørgsmål, som blev forelagt Coreper den 13. juni, fik tilstrækkelig bred opbakning; Coreper besluttede dog at overlade to udestående spørgsmål til drøftelse i Rådet. Disse spørgsmål er gengivet i del III nedenfor.

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/DA/our-work/Pages/OpinionTimeline.aspx?opId=CDR-3138-2017>

³ Dok. 14280/17 + COR1 + COR2.

⁴ Den 15. og 29. januar, den 20. februar og den 4. og 28. maj 2018.

I bilaget til dette dokument følger en ajourført kompromispakke, som omfatter følgende vigtigste elementer:

- **Fædreorlov**: I forslaget indførte Kommissionen en minimumsstandard på ti arbejdsdage til fædreorlov for hele EU til samme sats som sygedagpenge. Der var bred tilslutning i Socialgruppen til indførelsen af ti arbejdsdage til fædreorlov på EU-plan. For at tage hensyn til den finansielle byrde, der påhviler mange medlemsstaters sociale sikringsordninger, og for at give større fleksibilitet i gennemførelsen var der efter lange drøftelser i Coreper bred tilslutning til at lade det være op til medlemsstaterne at fastsætte ydelsens størrelse.
- **Forældreorlov**: Kommissionen foreslog at styrke den eksisterende minimumsstandard for forældreorlov som fastsat i direktivet om forældreorlov (2010/18/EU), som indeholder bestemmelser om en individuel ret til fire måneder for hver arbejdstager, hvoraf én måned på nuværende tidspunkt ikke kan overdrages. Kommissionen har foreslået 1) at øge den periode, der ikke kan overdrages, til fire måneder, 2) at ændre den alder på barnet, hvor orloven senest skal anvendes, fra "*op til otte år*" til "*mindst tolv år*" og 3) fastsætte minimumsydelsen for de fire måneder til mindst samme sats som sygedagpenge.

Socialgruppen nåede til enighed om at give større fleksibilitet, så det er muligt at tage hensyn til forskellige former for intervention i medlemsstaterne ved at lade det være op til medlemsstaterne at fastsætte ydelsens størrelse. Det er også overladt til medlemsstaterne at fastsætte aldersgrænsen for barnet, og de skal blot sikre, at den fastsatte aldersgrænse gør det muligt for begge forældre at gøre brug af orloven, fordi en lav aldersgrænse i praksis ville forhindre nogle fædre i at tage forældreorlov.

- **Omsorgsorlov**: Kommissionen foreslog at indføre en minimumsstandard på fem arbejdsdage til omsorgsorlov pr. år til samme sats som sygedagpenge. Socialgruppen ændrede definitionen af "omsorgsperson" og indførte en ny definition af "omsorgsorlov". På grund af det store antal forskellige tilgange i medlemsstaterne, der har til formål at lette balancen mellem arbejdsliv og privatliv for arbejdstagere med omsorgsforpligtelser, blev både minimumsstandarden for ydelsen under omsorgsorlov og præciseringen af, at orloven skal vare mindst fem dage, fjernet.

- **Fleksible arbejdsordninger**: På grundlag af minimumsstandarderne i direktivet om forældreorlov (2010/18/EU) har Kommissionen foreslået at udvide retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger til omsorgspersoner samt at medtage *distancearbejde* på listen over eksempler på sådanne fleksible arbejdsordninger. Efter lange drøftelser synes Socialgruppen at være nået frem til en generel enighed om at støtte disse ajourføringer.

Resterende forbehold:

I denne fase opretholder AT, CY, DE, DK, ES, HU, IE, IT, LV, NL, PL og UK deres undersøgelsesforbehold.

PT opretholder et specifikt forbehold med hensyn til artikel 8, jf. artikel 4.

DK, NL og UK har taget parlamentarisk undersøgelsesforbehold.

EL, HR og NL har taget sprogligt undersøgelsesforbehold.

Kommissionen har bekræftet sit oprindelige forslag i denne fase og opretholder et undersøgelsesforbehold med hensyn til eventuelle ændringer af det.

III. UDESTÅENDE SPØRGSMÅL

1) Længden af forældreorlov, som ikke kan overdrages (artikel 5, stk. 2, og betragtning 14):

På Corepers møde den 13. juni bad flere medlemsstater om yderligere fleksibilitet i teksten for at kunne tage hensyn til deres nationale former for intervention. Disse medlemsstater ønskede at nedsætte antallet af måneder for forældreorlov, der ikke kan overdrages, og som skal garanteres i henhold til dette direktiv, til én måned. Andre delegationer bekræftede udtrykkeligt behovet for at være mere ambitiøs og henstillede til, at de to måneder, som ikke kan overdrages, ikke mindskes yderligere.

Formandskabet har derfor besluttet at sætte "to måneder" i skarp parentes og anmode om, at Rådet træffer afgørelse om dette spørgsmål.

2) **Medtagelse af "passende" med henvisning til den løn eller ydelse, som medlemsstaterne skal fastsætte for den forældreorlov og fædreorlov, der ikke kan overdrages (betragtning 19):**

Efter en kraftig opfordring til større retssikkerhed fra mange delegationers side lod formandskabet forud for Corepers møde den 13. juni henvisningen til "passende" i artikel 8 udgå. Denne henvisning blev bibeholdt i betragtning 19, da dette i formandskabets øjne ikke skaber juridisk usikkerhed, men giver medlemsstaterne bedre vejledning med hensyn til at fastsætte ydelsens størrelse.

På Corepers møde den 13. juni gentog nogle delegationer deres tidligere opfordringer til retssikkerhed og bad om, at man også lod henvisningen til "passende" i artikel 19 udgå. Henvisningen til "passende" er derfor sat i skarp parentes i afventning af Rådets afgørelse.

IV. KONKLUSION

Rådet opfordres til

- at drøfte kompromisteksten som gengivet i bilaget til denne rapport og navnlig behandle de udestående spørgsmål, der er beskrevet ovenfor, og
 - at nå frem til en generel indstilling.
-

Kompromisforslag fra det bulgarske formandskab

*Ændringer i forhold til formandskabets seneste forslag (bilag til dok. 9829/18) er angivet med **fed skrift**.*

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 1, litra i), og stk. 2, litra b),

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg⁵,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget⁶,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

⁵ EUT C af , s. .

⁶ EUT C af , s. .

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Ifølge artikel 153, stk. 1, litra i), i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) kan Den Europæiske Union støtte og supplere medlemsstaternes indsats for så vidt angår lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet.
- (2) Ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip i Unionen. I henhold til artikel 3 i traktaten om Den Europæiske Union er fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd et af Unionens mål. I artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder er det ligeledes fastsat, at der skal sikres ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.
- (3) For at kunne forene familieliv og arbejdsliv giver artikel 33 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder enhver ret til at være beskyttet mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel samt ret til betalt barselsorlov og til forældreorlov efter et barns fødsel eller ved adoption af et barn.
- (4) Unionen er part i FN's konvention om rettigheder for personer med handicap. Bestemmelserne i denne konvention har således lige fra dens ikrafttræden været en integrerende del af Unionens retsorden, og EU-lovgivningen skal så vidt muligt fortolkes på en måde, der er i overensstemmelse med konventionen. Konventionen bestemmer bl.a. i artikel 7, at parterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at børn med handicap fuldt ud kan nyde alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre børn.
- (5) Politikker, der fremmer balance mellem arbejdsliv og privatliv, bør bidrage til at opnå ligestilling mellem kønnene ved at fremme kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, tilskynde til en ligelig fordeling af omsorgsforpligtelser mellem mænd og kvinder og mindske forskellen i mænds og kvinders indkomst og løn. Sådanne politikker bør tage højde for demografiske forandringer, herunder virkningerne af en aldrende befolkning.

- (6) Der er på EU-niveau en række direktiver vedrørende ligestilling mellem kønnene og arbejdsbetingelser, som allerede berører visse aspekter af balancen mellem arbejdsliv og privatliv, særlig Europa-Parlamentets direktiv 2006/54/EF⁷, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU⁸, Rådets direktiv 92/85/EØF⁹, Rådets direktiv 97/81/EF¹⁰ og Rådets direktiv 2010/18/EU¹¹.
- (7) Balance mellem arbejdsliv og privatliv er dog stadig en stor udfordring for mange forældre og arbejdstagere med omsorgsforpligtelser, hvilket har en negativ indvirkning på kvinders beskæftigelse. En vigtig faktor, der bidrager til kvinders underrepræsentation på arbejdsmarkedet, er vanskeligheden ved at forene arbejde og familiemæssige forpligtelser. Hvis de har børn, har kvinder tendens til at arbejde færre timer i lønnet beskæftigelse og tilbringe mere tid med at opfylde ulønnede omsorgsforpligtelser. Det har også vist sig at have en negativ indvirkning på kvinders beskæftigelse, hvis de har en syg eller omsorgskrævende pårørende, idet nogle kvinder helt forlader arbejdsmarkedet.

⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23).

⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU af 7. juli 2010 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv og om ophævelse af Rådets direktiv 86/613/EØF (EUT L 180 af 15.7.2010, s. 1).

⁹ Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1).

¹⁰ Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS - Bilag: Rammeaftale om deltidsarbejde (EFT L 14 af 20.1.1998, s. 9).

¹¹ Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (EUT L 68 af 18.3.2010, s. 13).

- (8) Unionens nuværende retlige rammer indeholder begrænsede incitamenter for mænd til at påtage sig en lige så stor del af omsorgsforpligtelserne. Manglende betalt fædreorlov og forældreorlov i mange medlemsstater bidrager til fædrenes lave udnyttelse af en sådan orlov. Ubalancen mellem kvinder og mænd for så vidt angår udformningen af muligheder for balance mellem arbejdsliv og privatliv kan således styrke de kønsbetingede forskelle med hensyn til omsorg og arbejde. Omvendt har fædrenes anvendelse af ordninger til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv, såsom orlovsordninger eller fleksible arbejdsordninger, vist sig at have en positiv effekt med hensyn til at reducere den relative andel af ulønnet familiearbejde, der udføres af kvinder, og give dem mere tid til lønnet beskæftigelse.
- (8a) Når medlemsstaterne gennemfører dette direktiv, bør de tage hensyn til, at en ligelig brug af familieorlov også afhænger af andre passende foranstaltninger som f.eks. adgang til prismæssigt overkommelig børnepasning og langtidspleje, hvilket er afgørende for, at forældre og omsorgspersoner kan komme ind på, forblive på eller vende tilbage til arbejdsmarkedet. Hvis økonomiske disincitamenter fjernes, kan det også tilskynde de sekundære forsørgere, som oftest er kvinder, til at deltage fuldt ud på arbejdsmarkedet.
- (9) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF iværksat en høring i to faser af arbejdsmarkedets parter om de udfordringer, der er forbundet med balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Der var ikke enighed blandt arbejdsmarkedets parter om at indlede forhandlinger om disse spørgsmål, herunder om forældreorlov. Det er imidlertid vigtigt at skride til handling på dette område ved at modernisere og tilpasse den nuværende retlige ramme, idet der tages hensyn til resultaterne af disse høringer samt af den åbne offentlige høring, der fandt sted for at indhente synspunkter fra forskellige interessenter og borgere.
- (10) Det er hensigtsmæssigt at ophæve og erstatte direktiv 2010/18/EU, som i øjeblikket regulerer forældreorlov ved at iværksætte en rammeaftale, der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter. Nærværende direktiv tager hovedsagelig udgangspunkt i de regler, der er fastsat i direktiv 2010/18/EU, og supplerer dem ved at styrke eksisterende rettigheder og indføre nye rettigheder.

- (11) Dette direktiv fastsætter mindstekrav vedrørende fædreorlov, forældreorlov og omsorgsforpligtelser samt fleksible arbejdsordninger for forældre og arbejdstagere med omsorgsforpligtelser. Ved at gøre det nemmere for forældre og omsorgspersoner at forene arbejde og familieliv bør dette direktiv bidrage til de traktatbaserede mål om ligestilling mellem mænd og kvinder med hensyn til mulighederne på arbejdsmarkedet, ligebehandling på arbejdspladsen og fremme af et højt beskæftigelsesniveau i Unionen.
- (12) Dette direktiv bør finde anvendelse på alle arbejdstagere, som er omfattet af en ansættelseskontrakt eller andet ansættelsesforhold, herunder kontrakter vedrørende ansættelse eller ansættelsesforhold i forbindelse med deltidsansatte, arbejdstagere i et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller personer, der har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau, som tidligere fastsat i det ophævede direktiv 2010/18/EU. Medlemsstaterne bør definere ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold i overensstemmelse med kriterierne for definitionen af en arbejdstager som fastlagt af praksis ved Den Europæiske Unions Domstol.
- (12a) Det er medlemsstaternes kompetence at definere ægteskabelig og familiemæssig stilling, samt hvem der skal betragtes som forælder, mor og far.
- (13) For at tilskynde til en mere ligelig fordeling af omsorgsforpligtelser mellem kvinder og mænd og gøre det muligt tidligt at knytte et bånd mellem fædre og børn bør der indføres en ret til fædreorlov for fædre. Orloven bør tages omkring fødselstidspunktet og være umiddelbart knyttet til fødslen. Det er op til medlemsstaterne at afgøre, om orloven også kan tages delvist før eller kun efter barnets fødsel, inden for hvilken frist den skal tages, samt hvorvidt og på hvilke betingelser den kan tages på deltid, i blokke fordelt mellem perioder med arbejde, f.eks. blokke af uger, eller i andre fleksible arbejdsordninger. Medlemsstaterne kan præcisere, hvorvidt fædreorlov udtrykkes i arbejdsdage, uger eller andre tidsenheder, under hensyntagen til at ti arbejdsdage svarer til to kalenderuger. For at tage hensyn til forskelle mellem medlemsstaterne bør retten til fædreorlov være uafhængig af den ægteskabelige eller familiemæssige stilling, som defineret i national ret.

- (14) Da størstedelen af fædre ikke benytter sig af deres ret til forældreorlov eller overdrager en betydelig del af deres orlov til mødrene, og med henblik på at tilskynde fædre til at tage forældreorlov, bliver den orlovsperiode, som ikke kan overdrages fra den ene forælder til den anden, i kraft af nærværende direktiv udvidet fra en til [to] måneder, samtidig med at det bevarer den ret for hver af forældrene til mindst fire måneders forældreorlov, der tidligere var fastsat i det ophævede direktiv 2010/18/EU.
- (15) En minimumsperiode på fire måneders forældreorlov garanteres i henhold til dette direktiv for erhvervsaktive forældre med børn. Medlemsstaterne bør have mulighed for at fastsætte den varslingsfrist, som en arbejdstager skal overholde over for arbejdsgiveren ved ansøgning om forældreorlov, og for at afgøre, om retten til forældreorlov kan være betinget af en anciennitet i arbejdsforholdet. I betragtning af den stigende diversitet inden for kontraktforhold bør summen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter med samme arbejdsgiver tages i betragtning ved beregningen af anciennitet i arbejdsforholdet. For at skabe balance mellem arbejdstageres og arbejdsgiveres behov bør medlemsstaterne også kunne beslutte, om de vil fastsætte regler for, om arbejdsgiveren kan udsætte forældreorloven under visse omstændigheder. I sådanne tilfælde skal arbejdsgiveren give en begrundelse for udsættelsen.
- Eftersom fleksibilitet gør det mere sandsynligt, at hver af forældrene, navnlig fædre, vil benytte deres ret til en sådan orlov, bør arbejdstagere kunne anmode om at tage forældreorlov på fuld tid eller deltid, i blokke afbrudt af perioder med arbejde, f.eks. blokke af uger, eller under andre fleksible former. Det bør være op til arbejdsgiveren at acceptere eller afvise en sådan anmodning om forældreorlov under andre fleksible former end fuldtid. Medlemsstaterne bør også vurdere, om betingelserne og de nærmere regler for forældreorlov bør tilpasses de særlige behov hos forældre, der befinder sig i en særlig vanskelig situation.
- (15a) Den alder på barnet, hvor der senest kan tages forældreorlov, bør fastsættes på en sådan måde, at begge forældre reelt er i stand til at benytte sig af deres fulde ret til forældreorlov i henhold til dette direktiv.

- (16) For at fremme genoptagelse af arbejdet efter forældreorlov tilskyndes arbejdstagere og arbejdsgivere til at forblive i kontakt med hinanden under orloven og træffe passende foranstaltninger til genoptagelse af arbejdet efter aftale de berørte parter imellem og under hensyntagen til national ret, kollektive overenskomster og gældende praksis.
- (17) For at give mænd og kvinder med omsorgsforpligtelser bedre muligheder for at forblive i arbejdsstyrken, bør arbejdstagere have ret til omsorgsorlov. Medlemsstaterne bør præcisere betingelserne for adgang til denne rettighed og de nærmere regler for udøvelsen heraf, herunder rettighedens varighed og de situationer, hvor et behov for pleje anerkendes. På grund af befolkningens aldring vil behovet for pleje fortsat stige, hvilket medlemsstaterne bør tage i betragtning, når de udvikler politikker, herunder om omsorgsorlov.
- (18) Ud over retten til omsorgsorlov som omhandlet i nærværende direktiv bør alle arbejdstagere bevare deres ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure ved hastende og uforudsete familiemæssige årsager, hvilket tidligere var fastsat i det ophævede direktiv 2010/18/EU, på de betingelser, der er fastsat af medlemsstaterne.
- (19) For at øge incitamentet for arbejdstagere med børn, især mænd, til at tage orlov, som fastsat i dette direktiv, bør der fastsættes en [passende] ydelse under orloven.

Derfor bør medlemsstaterne fastsætte en [passende] løn eller ydelse for den minimumsperiode for fædreorlov og for den minimumsperiode af forældreorloven, der ikke kan overdrages, og som garanteres i henhold til dette direktiv. Når niveauet for denne løn eller ydelse fastsættes, bør medlemsstaterne tage hensyn til, at indførelsen af fædreorlov og forældreorlov ofte resulterer i et tab af indtægter for familien, og at de primære forsørgere i en familie kun vil være i stand til at gøre brug af deres ret til forældreorlov, hvis lønnen eller ydelsen er tilstrækkelig høj.

- (19a) Dette direktiv bør ikke berøre koordineringen af de sociale sikringsordninger i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004¹², Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1231/2010¹³ og Rådets forordning (EF) nr. 859/2003¹⁴.
Hvilken medlemsstat der har kompetence med hensyn til en persons sociale sikring, fastsættes ved anvendelse af nævnte forordninger.
- (20) Som tidligere fastsat i det ophævede direktiv 2010/18/EU skal medlemsstaterne fastsætte ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets status under forældreorlovsperioden. I overensstemmelse med praksis ved Den Europæiske Unions Domstol er ansættelsesforholdet mellem en arbejdstager og dennes arbejdsgiver derfor opretholdt i orlovsperioden, og orlovstager skal således i løbet af denne periode fortsat betragtes som en arbejdstager i henhold til EU-retten. Ved fastlæggelsen af ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets status i de orlovsperioder, der er omfattet af dette direktiv, herunder hvad angår rettigheder til social sikring, bør medlemsstaterne derfor sikre, at arbejdsforholdet opretholdes.

¹² Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).

¹³ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1231/2010 af 24. november 2010 om udvidelse af forordning (EF) nr. 883/2004 og forordning (EF) nr. 987/2009 til at omfatte tredjelandsstatsborgere, der ikke allerede er omfattet af disse forordninger udelukkende på grund af deres nationalitet (EUT L 344 af 29.12.2010, s. 1).

¹⁴ Rådets forordning (EF) nr. 859/2003 af 14. maj 2003 om udvidelse af bestemmelserne i forordning (EØF) nr. 1408/71 og forordning (EØF) nr. 574/72 til at omfatte tredjelandsstatsborgere, der ikke allerede er dækket af disse bestemmelser udelukkende på grund af deres nationalitet (EUT L 124 af 20.5.2003, s. 1).

- (21) For at tilskynde erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner til at forblive i arbejdsstyrken bør disse arbejdstagere kunne tilpasse deres arbejdstid til deres personlige behov og præferencer. Erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner bør derfor være i stand til at anmode om fleksible arbejdsordninger, dvs. at arbejdstagere bør have mulighed for at anmode om at få tilpasset deres arbejdsmønstre, herunder gennem brug af distancearbejde, fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på omsorg. For at imødekomme behovene hos arbejdstagere og arbejdsgivere bør det være muligt for medlemsstaterne at begrænse varigheden af fleksible arbejdsordninger, herunder enhver nedsættelse af arbejdstiden eller ethvert distancearbejde. Deltidsarbejde har vist sig at være en god måde til at få kvinder til at forblive på arbejdsmarkedet efter at have fået børn, men lange perioder med nedsat arbejdstid kan føre til lavere sociale sikringsbidrag, der så medfører reducerede eller bortfald af pensionsrettigheder. Beslutningen om, hvorvidt en arbejdstagers anmodning om fleksible arbejdsordninger skal imødekommes, bør påhvile arbejdsgiveren. Ved vurderingen af anmodninger om fleksible arbejdsordninger kan arbejdsgivere bl.a. tage hensyn til varigheden af de fleksible arbejdsordninger, der anmodes om, samt deres ressourcer og operationelle kapacitet til at tilbyde sådanne ordninger. De særlige omstændigheder, der ligger til grund for behovet for fleksible arbejdsordninger, kan ændre sig. Arbejdstagere bør derfor ikke kun have ret til at vende tilbage til deres oprindelige arbejdsmønstre ved udløbet af en aftalt periode, men bør også til enhver tid kunne anmode derom, hvis en ændring i de tilgrundliggende omstændigheder kræver det.
- (22) Orlovsordninger er beregnet til at støtte erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner i løbet af en bestemt periode og har til formål at bevare og fremme deres fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet. Der bør derfor indføres en udtrykkelig bestemmelse til beskyttelse af beskæftigelsesrettighederne for de arbejdstagere, der tager orlov som fastsat i dette direktiv, og navnlig deres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde og til ikke at lide nogen skade i deres vilkår og betingelser som følge af deres fravær. Arbejdstagere bør bevare deres ret til relevante rettigheder, de allerede har erhvervet eller er i færd med at erhverve, indtil udløbet af en sådan orlov.

- (23) Arbejdstagere, der udøver deres ret til orlov eller til at anmode om fleksible arbejdsordninger, bør beskyttes mod forskelsbehandling eller enhver form for mindre gunstig behandling på dette grundlag.
- (24) Arbejdstagere, der udøver deres ret til orlov eller til at anmode om fleksible arbejdsordninger som fastsat i dette direktiv, bør beskyttes mod afskedigelse og alle skridt med henblik på en mulig afskedigelse på det grundlag, at de har anmodet om, har taget en sådan orlov eller har benyttet sig af retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger. Begrebet "skridt med henblik på en mulig afskedigelse" bør ses i lyset af Den Europæiske Unions Domstols praksis, navnlig dommen i sag C-460/06¹⁵. Når arbejdstagere føler, at de er blevet afskediget af disse grunde, bør de kunne anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen.
- (25) Bevisbyrden for, at der ikke er sket afskedigelse, på grundlag af at arbejdstagere har anmodet om eller har taget fædreorlov og/eller forældreorlov, bør påhvile arbejdsgiveren, når arbejdstagere ved en domstol eller anden kompetent myndighed fremlægger de faktiske omstændigheder, på grundlag af hvilke det kan formodes, at de er blevet afskediget på et sådant grundlag. Den juridiske beskyttelse i dette direktiv i forbindelse med de typer orlov, der henvises til ovenfor, tager hensyn til disses karakter og formål, og den særlige betydning af disse to former for orlov for fremme af ligestilling, især en ligelig fordeling af omsorgsforpligtelserne mellem kvinder og mænd, samt længden af disse orlovere og det forhold, at der er fastsat en tilsvarende løn eller ydelse.

¹⁵ Sag C-460/06, *Nadine Paquay mod Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, Sml. 2007 I, s. 8511.

- (26) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner mod overtrædelser af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, eller de allerede gældende bestemmelser vedrørende rettigheder, der er omfattet af dette direktiv. Sanktioner kan omfatte administrative og finansielle sanktioner, såsom bøder eller betaling af erstatning samt andre typer sanktioner. En effektiv gennemførelse af principperne om ligebehandling og lige muligheder kræver passende retlig beskyttelse af arbejdstagere mod ugunstig behandling eller skadelige følger, fordi der er indgivet en klage eller der er indledt retlige procedurer vedrørende de rettigheder, der følger af dette direktiv. Ofre for forskelsbehandling vil muligvis undlade at gøre deres rettigheder gældende på grund af risikoen for repressalier, og de bør derfor beskyttes mod ugunstig behandling, når de udøver deres rettigheder i henhold til dette direktiv. Denne beskyttelse er særlig relevant for så vidt angår arbejdstagernes repræsentanter i udøvelsen af deres hverv.
- (27) For yderligere at forbedre beskyttelsesniveauet for de i dette direktiv omhandlede rettigheder bør de nationale ligestillingsorganer være kompetente med hensyn til de opgaver vedrørende ikkeforskelsbehandling, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde.
- (28) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver derved medlemsstaterne mulighed for at indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser. Har en forælder mulighed for at overdrage den del af sin ret til forældreorlov, der ikke kan overdrages, til den anden, ville dette ikke udgøre en gunstigere bestemmelse for den pågældende arbejdstager. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de nuværende retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder, der er fastsat i den eksisterende EU-lovgivning på dette område, og den kan heller ikke udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv.
- (29) Navnlig bør intet i dette direktiv fortolkes som en begrænsning af tidligere eksisterende rettigheder i henhold til direktiv 2010/18/EU, direktiv 92/85/EØF og direktiv 2006/54/EF, herunder dets artikel 19. Henvisninger til det ophævede direktiv 2010/18/EU bør betragtes som henvisninger til nærværende direktiv.

- (30) Dette direktiv bør undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaterne opfordres derfor til at vurdere virkningen af deres gennemførelse på SMV'er for at sikre, at SMV'er ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, og til at være særligt opmærksomme på mikrovirksomheder og på behovet for at undgå unødvendige administrative byrder.
- (30a) Enhver form for familierelateret fritagelse fra arbejdet, navnlig barselsorlov, fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov, i henhold til national lovgivning og/eller kollektive overenskomster bør tælle med i opfyldelsen af kravene til en eller flere af de typer orlov, der er fastsat i nærværende direktiv og direktiv 92/85/EØF, forudsat at alle minimumskravene deri er opfyldt, og at det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der er omfattet af disse direktiver, ikke sænkes. I dette tilfælde skal medlemsstaterne ved gennemførelsen af nærværende direktiv ikke nødvendigvis omdøbe eller ændre de forskellige typer familieorlov, der er til rådighed i henhold til national lovgivning og/eller kollektive overenskomster, og som anvendes med henblik på overholdelse af nærværende direktiv.
- (31) Medlemsstaterne kan efter fælles anmodning herom fra arbejdsmarkedets parter overlade det til disse at gennemføre dette direktiv, under forudsætning af at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der er tilstræbes i henhold til dette direktiv.
- (32) Målene for dette direktiv, nemlig at sikre gennemførelsen af princippet om lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet i hele Unionen, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå disse mål —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

Artikel 1

Genstand

Dette direktiv opstiller minimumsforskrifter, der har til formål at skabe lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling på arbejdspladsen ved at gøre det nemmere at forene arbejdsliv og privatliv for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner.

Til dette formål fastsættes individuelle rettigheder i forbindelse med:

- a) fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov og
- b) fleksible arbejdsordninger for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner.

Artikel 2

Anvendelsesområde

Dette direktiv finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller er i et ansættelsesforhold, som er fastsat ved lov, kollektiv overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

Artikel 3

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- a) "fædreorlov": orlov for fædre, der skal tages i forbindelse med deres barns fødsel
- b) "forældreorlov": orlov for forældre i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn med henblik på at passe dette barn
- ba) "omsorgsorlov": orlov for arbejdstagere med henblik på at yde personlig omsorg eller støtte til en pårørende eller en person, der bor i samme husstand, og som har behov for væsentlig omsorg eller støtte af en alvorlig helbredsmæssig grund som fastsat af medlemsstaterne

- c) "omsorgsperson": en arbejdstager, der yder personlig omsorg eller støtte til de personer, der er omhandlet i litra ba) ovenfor
- d) "familiemedlem": en arbejdstagers søn, datter, mor, far, ægtefælle eller partner i et registreret partnerskab, når der er mulighed for sådanne partnerskaber i henhold til national ret
- e)
- f) "fleksible arbejdsordninger": ordninger, der giver arbejdstagere mulighed for at tilpasse deres arbejdsmønstre, herunder ved brug af distancearbejde, fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden.

Artikel 4

Fædreorlov

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at fædre har ret til fædreorlov på ti arbejdsdage, der skal tages omkring tidspunktet for barnets fødsel. Medlemsstaterne kan bestemme, om orloven også kan tages delvist før eller kun efter barnets fødsel, og om den kan tages under fleksible former.
2. Den ret til fædreorlov, der henvises til i stk. 1, gives uanset deres ægteskabelige eller familiemæssige stilling som defineret i national ret.
3. Henvisningen til ti arbejdsdage i stk. 1 forstås som en henvisning til et arbejdsmønster med fuldtidsarbejde som defineret i den pågældende medlemsstat. En arbejdstagers ret til fædreorlov kan beregnes proportionalt med arbejdstiden i overensstemmelse med arbejdstagerens individuelle arbejdsmønster som specificeret i ansættelseskontrakten.

Artikel 5

Forældreorlov

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere har en individuel ret til forældreorlov på fire måneder, der skal tages, inden barnet når en given alder. Denne alder fastsættes af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter, så det sikres, at hver af forældrene reelt kan udøve sin ret til forældreorlov på lige fod.
2. Medlemsstaterne sikrer, at [to] måneders forældreorlov ikke kan overdrages.
3. Medlemsstaterne fastsætter fristen for det varsel, som arbejdstagere skal give til arbejdsgivere, når de udøver deres ret til forældreorlov. Medlemsstaterne tager i denne forbindelse hensyn til såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagerens anmodning angiver den påtænkte påbegyndelse og afslutning af orlovsperioden.
4. Medlemsstaterne kan gøre retten til forældreorlov betinget af en anciennitet i flere og/eller samme arbejdsforhold, dog maksimalt et år. I tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, jf. Rådets direktiv 1999/70/EF¹⁶, med samme arbejdsgiver skal summen af sådanne kontrakter tages i betragtning i forbindelse med beregning af anciennitet.
5. Medlemsstaterne kan, efter høring i medfør af den nationale lovgivning eller i henhold til kollektive overenskomster og/eller gældende praksis, fastsætte, under hvilke omstændigheder arbejdsgiveren er berettiget til at udsætte forældreorloven i en rimelig periode med den begrundelse, at det vil medføre alvorlige forstyrrelser af virksomhedens drift. Arbejdsgivere skal begrunde enhver udsættelse af forældreorlov skriftligt.

¹⁶ Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175 af 10.7.1999, s. 43).

6. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagerne har ret til at anmode om forældreorlov, også under fleksible former. Medlemsstaterne kan præcisere gennemførelsesbestemmelserne for sådanne former for forældreorlov. Arbejdsgivere overvejer og besvarer sådanne anmodninger under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov, og de begrundet ethvert afslag på en sådan anmodning skriftligt.
7. Medlemsstaterne vurderer, hvorvidt det er nødvendigt at tilpasse betingelserne for adgang til og de nærmere bestemmelser for anvendelse af forældreorlov til de behov, som adoptivforældre, forældre, der har et handicap, og forældre til børn med et handicap eller en langvarig sygdom, har.

Artikel 6

Omsorgsorlov

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere har ret til omsorgsorlov, der skal defineres i national lovgivning eller praksis.

Artikel 7

Arbejdsfrihed som følge af force majeure

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. Medlemsstaterne kan begrænse retten til arbejdsfrihed som følge af force majeure til en vis varighed pr. år eller pr. sag, eller begge dele.

Artikel 8

Løn eller ydelse

Medlemsstaterne sikrer i overensstemmelse med de nationale forhold, f.eks. national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis, og under hensyntagen til de beføjelser, der er delegeret til arbejdsmarkedets parter, at arbejdstagere, der udøver retten til orlov, jf. artikel 4 og artikel 5, stk. 2, modtager følgende løn eller ydelse, der fastlægges af medlemsstaten og/eller arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til behovet for at gøre det nemmere for den primære forsørger at udnytte fædre- og/eller forældreorlov.

Artikel 9

Fleksible arbejdsordninger

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere med børn under en vis alder, som skal være på mindst otte år, og omsorgspersoner har ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger med henblik på omsorgsformål. Sådanne fleksible arbejdsordninger kan være underlagt en passende tidsbegrænsning. Medlemsstaterne kan begrænse de anmodninger om fleksible arbejdsordninger, som en arbejdstager kan indgive, til et rimeligt antal inden for en given periode, som ikke må være mindre end en gang hver tolvte måned.
2. Arbejdsgivere overvejer og besvarer anmodningerne om fleksible arbejdsordninger, jf. stk. 1, under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov.
3. Er de fleksible arbejdsordninger, jf. stk. 1, tidsmæssigt begrænset, har arbejdstageren ret til at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmønster ved udløbet af den aftalte periode. Arbejdstageren har ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmønster inden udløbet af den aftalte periode, når en ændring af omstændighederne berettiger dette. Arbejdsgivere overvejer og besvarer sådanne anmodninger under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov.

4. Medlemsstaterne kan gøre retten til anmodning om fleksible arbejdsordninger betinget af en anciennitet i flere eller samme arbejdsforhold, dog maksimalt seks måneder. I tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, jf. direktiv 1999/70/EF, med samme arbejdsgiver skal summen af sådanne kontrakter tages i betragtning i forbindelse med beregning af anciennitet.

Artikel 10

Ansættelsesrelaterede rettigheder

1. Rettigheder, som arbejdstageren allerede har erhvervet eller er i færd med at erhverve på det tidspunkt, hvor orloven som omhandlet i artikel 4, 5 eller 6 påbegyndes, opretholdes indtil udløbet af denne orlov. Disse rettigheder finder anvendelse ved udløbet af denne orlov, herunder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.
2. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagere ved udløbet af en orlov som omhandlet i artikel 4, 5 eller 6 har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde på betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til, hvis de ikke havde taget orloven.
3. Medlemsstaterne fastsætter, hvilken status ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet skal have i orlovsperioden som omhandlet i artikel 4, 5 eller 6, herunder for så vidt angår rettigheder til social sikring, og sikrer samtidig, at ansættelsesforholdet opretholdes i denne periode.

Artikel 11

Ikkeforskelsbehandling

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde mindre gunstig behandling af arbejdstagere på det grundlag, at de har anmodet om eller har taget en orlov som omhandlet i artikel 4, 5 eller 6, eller med den begrundelse, at de har udøvet deres rettigheder som omhandlet i artikel 9.

Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse og alle skridt med henblik på afskedigelse af arbejdstagere på det grundlag, at de har anmodet om eller har taget en orlov som omhandlet i artikel 4, 5 eller 6 eller har benyttet sig af retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger som omhandlet i artikel 9.
2. Arbejdstagere, som mener, at de er blevet afskediget på det grundlag, at de har anmodet om eller har taget en orlov som omhandlet i artikel 4, 5 eller 6, eller har benyttet sig af retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger som omhandlet i artikel 9, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen. I tilfældene i artikel 4 og 5 skal arbejdsgiveren give denne begrundelse skriftligt.
3. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, i tilfælde af at arbejdstagere har anmodet om eller har taget en orlov som omhandlet i artikel 4 og 5, fremfører faktiske omstændigheder for en domstol eller en anden kompetent myndighed, som giver anledning til at formode, at der er sket en sådan afskedigelse, påhviler den indklagede at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold end det, at den pågældende har anmodet om eller har taget en orlov som omhandlet i artikel 4 og 5.
4. Stk. 3 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klager.
5. Medlemsstaterne kan undlade at anvende stk. 3 i sager, hvor det påhviler en domstol eller den kompetente instans at undersøge sagens faktiske omstændigheder.
6. Stk. 3 finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre medlemsstaterne bestemmer andet.

Artikel 13

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter de bestemmelser om sanktioner for overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, eller de allerede gældende bestemmelser vedrørende rettigheder, der er omfattet af dette direktiv. Medlemsstaterne træffer alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at sanktionerne anvendes. Sanktionerne skal være effektive, forholdsmæssige og have afskrækkende virkning.

Artikel 14

Beskyttelse mod ugunstig behandling eller skadelige følger

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagere, der er personalerepræsentanter, mod ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side eller skadelige følger, fordi der er indgivet en klage inden for virksomheden eller anlagt retssag med det formål at sikre overholdelse af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv.

Artikel 15

Ligestillingsorganer

Uden at det berører de kompetencer, som arbejdstilsyn eller andre organer, herunder de arbejdsmarkedsparter, der håndhæver arbejdstageres rettigheder, har, sikrer medlemsstaterne, at det eller de organer, der er udpeget i henhold til artikel 20 i direktiv 2006/54/EF, til fremme, analyse og overvågning af samt støtte for ligebehandling af alle personer uden forskelsbehandling på grund af køn, er kompetente med hensyn til de spørgsmål vedrørende ikkeforskelsbehandling, der falder ind under dette direktivs anvendelsesområde.

Artikel 16

Beskyttelsesniveau

1. Medlemsstaterne kan indføre eller opretholde bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagere end dem, der er fastsat i dette direktiv.
2. Gennemførelsen af dette direktiv er ikke tilstrækkelig grund til at berettige en nedsættelse af niveauet for arbejdstagerbeskyttelsen på det område, der er dækket af direktivet, uden at dette dog indskrænker medlemsstaternes ret til under hensyn til en udvikling i de gældende forhold at indføre love og administrative bestemmelser, som er forskellige fra dem, der gælder på tidspunktet for direktivets vedtagelse, forudsat at direktivets minimumskrav overholdes.

Artikel 17

Udbredelse af information

Medlemsstaterne sikrer, at de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, sammen med de relevante bestemmelser, der allerede finder anvendelse vedrørende direktivets genstand som fastsat i artikel 1, på hele deres område bringes til de berørte personers kendskab ved hjælp af alle egnede midler.

Artikel 18

Rapportering og revision

1. Medlemsstaterne meddeler senest den ... [EUT: indsæt dato svarende til otte år fra dette direktivs ikrafttræden] Kommissionen alle relevante oplysninger om anvendelsen af dette direktiv. På grundlag af disse oplysninger udarbejder Kommissionen en rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af dette direktiv.

2. Kommissionen skal på grundlag af de oplysninger, som medlemsstaterne forelægger i henhold til stk. 1, forelægge Europa-Parlamentet og Rådet en rapport, hvori den gennemgår anvendelsen af dette direktiv, eventuelt ledsaget af et lovgivningsmæssigt forslag.

Artikel 19

Ophævelse

Direktiv 2010/18/EU ophæves med virkning fra den ... [*EUT: indsæt venligst dato svarende til tre år fra nærværende direktivs ikrafttræden*]. Henvisninger til det ophævede direktiv gælder som henvisninger til nærværende direktiv og læses efter sammenligningstabellen, der er gengivet i bilaget.

Artikel 19a

Overgang

Uanset ophævelsen af direktiv 2010/18/EU kan enhver periode eller særskilte kumulative perioder med forældreorlov, der tages af en arbejdstager, eller som overdrages af den pågældende arbejdstager i medfør af dette direktiv inden den [*EUT: indsæt venligst dato svarende til tre år fra nærværende direktivs ikrafttræden*], fratrækkes denne arbejdstagers ret til forældreorlov i henhold til nærværende direktivs artikel 5.

Artikel 20

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den ... [*EUT: indsæt venligst dato svarende til tre år fra nærværende direktivs ikrafttræden*]. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne meddeler også Kommissionen teksten til de vigtigste nationale love og administrative bestemmelser, som de vedtager på det område, der er omfattet af dette direktiv.
- 2a. De nærmere regler og bestemmelser for anvendelse af dette direktiv fastlægges i henhold til national ret, kollektive overenskomster og/eller national praksis, når bare mindstekravene og målene i dette direktiv er opfyldt.
- 2b. Med henblik på at overholde artikel 4, 5, 6 og 8 i nærværende direktiv og direktiv 92/85/EØF kan medlemsstaterne tage hensyn til en periode af og løn eller ydelse for familierelateret fritagelse fra arbejdet, navnlig barselsorlov, fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov, der findes på nationalt plan, og som er mere vidtrækkende end de fastsatte minimumsstandarder i nærværende direktiv og direktiv 92/85/EØF, forudsat at mindstekravene for de respektive orlovstyper i henhold til disse direktiver er opfyldt, og det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der er omfattet af disse direktiver, ikke sænkes.
3. Medlemsstaterne kan efter fælles anmodning herom fra arbejdsmarkedets parter overlade det til disse at gennemføre dette direktiv, under forudsætning af at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der er tilstræbes i henhold til dette direktiv.

Artikel 21

Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 22

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den .

På Europa-Parlamentets vegne

Formand

På Rådets vegne

Formand
