



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 28. april 2017
(OR. en)

8633/17

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

**EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681**

FORSLAG

fra:	Jordi AYET PUIGARNAU, direktør, på vegne af generalsekretæren for Europa-Kommissionen
modtaget:	27. april 2017
til:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generalsekretær for Rådet for Den Europæiske Union
Komm. dok. nr.:	COM(2017) 253 final
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

Hermed følger til delegationerne dokument - COM(2017) 253 final.

Bilag: COM(2017) 253 final



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 26.4.2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

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**

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUND FOR FORSLAGET

- **Forslagets begrundelse og formål**

Efter tilbagetrækningen af Kommissionens forslag fra 2008 om at ændre Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (herefter benævnt "direktivet om barselsorlov") meddelte Kommissionen, at den agtede at udarbejde et nyt initiativ, hvor der anlægges **en bredere tilgang** under hensyntagen til samfundsudviklingen i de seneste ti år¹.

Dette direktivforslag indgår i en pakke af foranstaltninger, der skal opfylde Kommissionens tilsagn. Pakken har til hensigt at afhjælpe kvinders underrepræsentation på arbejdsmarkedet og støtte deres karriereløb gennem bedre muligheder for at forene arbejdsmæssige og private forpligtelser. Den bygger videre på eksisterende rettigheder og politikker, mindsker ikke den beskyttelse, som følger af den nugældende EU-ret, og opretholder de eksisterende rettigheder i henhold til den eksisterende EU-lovgivning. Den forbedrer desuden eksisterende rettigheder og indfører nye rettigheder for både kvinder og mænd med henblik på derved at opnå ligebehandling og lige muligheder på vores nuværende arbejdsmarked og fremme ikke-forskelsbehandling og ligestilling mellem kønnene.

I 2015 var beskæftigelsesfrekvensen for kvinder (20-64 år) på 64,3 % sammenlignet med 75,9 % for mænd. **Den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvensen** på arbejdsmarkedet er mest udtalt for forældre og mennesker med andre omsorgsforpligtelser. I 2015 var beskæftigelsesfrekvensen blandt kvinder med ét barn under 6 år næsten 9 procentpoint lavere end blandt kvinder uden småbørn, og i nogle medlemsstater var denne forskel endog på over 30 procentpoint². Kvinder er ligeledes langt mere tilbøjelige end mænd til at påtage sig rollen som uformel omsorgsperson for ældre eller omsorgskrævende pårørende³. Kvinder er også langt mere tilbøjelige til at arbejde på deltid som følge af omsorgsforpligtelser. Dette bidrager væsentligt til den **kønsbetingede lønforskel** (på op til 28 % i visse medlemsstater), som i løbet af arbejdslivet udvikler sig til **kønsbetingede pensionsforskelle** (40 % i gennemsnit i EU) og udmønter sig i højere risiko for fattigdom og social udstødelse hos kvinder, især i alderdommen. Prognoserne for basisscenariet viser, at de nævnte udfordringer ikke i tilstrækkelig grad vil blive imødegået uden indgriben fra EU's side. Den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvens forventes at andrage 9 procentpoint i 2055.

Én af hovedårsagerne til dette problem er en utilstrækkelig politik til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv. Manglende balance mellem kønnene i udformningen af orlov, utilstrækkelige incitamenter for mænd til at tage orlov til pasning af børn og/eller pleje af omsorgskrævende pårørende, begrænsede muligheder for at gøre brug af

¹ Jf. Kommissionens pressemeddelelse fra 2015: *Indsats for forældre: Kommissionen trækker blokeret forslag om barselsorlov tilbage og baner vej for en ny tilgang*

² De kønsbetingede forskelle i beskæftigelsesfrekvensen er 24,7 procentpoint blandt forældre med ét barn under 6 år, 25,6 procentpoint blandt forældre med to børn (hvoraf den yngste er under 6 år) og 35,4 procentpoint for forældre med tre børn eller derover.

fleksible arbejdsordninger, utilstrækkelig formelle pasningsordninger og økonomiske disincitamenter har alle vist sig at forværre kvinders beskæftigelsesmæssige udfordringer.

De nuværende retlige rammer på EU-plan og nationalt plan giver mænd begrænsede muligheder for at påtage sig en lige så stor andel af omsorgsforpligtelserne som kvinder. Eksempelvis findes der i øjeblikket ingen EU-lovgivning om fædreorlov eller orlov for at tage sig af syge eller omsorgskrævende pårørende, med undtagelse af orlov som følge af force majeure. I mange af medlemsstaterne er der mangel på betalte orlovsordninger for fædre i forhold til mødre. Den manglende balance mellem kønnene i udformningen af bestemmelser til at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv kan således forværre de kønsbetingede forskelle med hensyn til arbejde og omsorg. Omvendt har fædres udnyttelse af ordninger til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv, som f.eks. orlovsordninger, vist sig at have en positiv indvirkning på deres deltagelse i opdragelsen af børn på et senere tidspunkt, hvilket forholdsvist reducerer omfanget af kvinders ulønnede familiearbejde og giver kvinder mere tid til lønnet beskæftigelse.

Det **overordnede mål** med dette direktiv er at sikre gennemførelsen af princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder med hensyn til mulighederne på arbejdsmarkedet og ligebehandling på arbejdspladsen. Ved at tilpasse og modernisere EU's retlige rammer vil direktivet gøre det muligt for forældre og omsorgspersoner i højere grad at forene deres arbejde og omsorgsforpligtelser. Direktivet bygger videre på de eksisterende rettigheder og styrker disse på nogle punkter eller indfører nye rettigheder. Det opretholder det beskyttelsesniveau, der allerede er opnået gennem den nugældende EU-ret.

Direktivets **specifikke mål** er defineret som følger:

- **at forbedre adgangen til ordninger for opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv**, såsom orlov og fleksible arbejdsordninger
- at fremme mænds anvendelse af familieorlov og fleksible arbejdsordninger.

Adgang til orlov og fleksible arbejdsordninger har vist sig kraftigt at afbøde den virkning, som omsorgsforpligtelserne har på kvinders resultater på arbejdsmarkedet. Hvis forældre og omsorgspersoner får flere valgmuligheder hvad angår tilrettelæggelsen af arbejde og omsorgsforpligtelser, vil dette bidrage til at modvirke, at de helt forlader arbejdsmarkedet. Idet der generelt er begrænsede muligheder og incitamenter for mænd til at benytte sig af ordninger til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv, og udbredelsen heraf derfor er tilsvarende lav i de fleste EU-lande, vil en mere ligelig kønsfordeling i udformningen af disse ordninger desuden kunne medvirke til at genoprette kønsbalancen i fordelingen af omsorgsforpligtelser i hjemmet³.

Dette forslag forventes at blive til stor gavn for både enkeltpersoner, virksomheder og samfundet som helhed. Forældre og omsorgspersoner vil drage nytte af en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, som er bedre tilpasset til behovene i nutidens familier, og desuden vil kvindernes øgede beskæftigelsesfrekvens, højere lønninger og bedre karriereforløb vil få en positiv indvirkning på kvinderne selv og på deres familiers økonomiske velstand, sociale inklusion og sundhed. Virksomhederne får adgang til en større talentmasse og får en arbejdsstyrke, der er mere motiveret og produktiv, og som har lavere

³ OECD (2013): "Closing the Gender Gap".

fravær. En højere beskæftigelsesfrekvens blandt kvinder vil også bidrage til at håndtere den demografiske udfordring ved aldring og bidrage til at sikre medlemsstaternes finansielle stabilitet.

- **Sammenhæng med de gældende regler på samme område**

Den nugældende EU-ret indeholder flere afledte retsakter, der er relevante for det politikområde, som indgår i dette forslag. Heraf er de vigtigste:

- *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).*

I dette direktiv er der fastlagt en ramme for gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv eller medhjælpende mænd og kvinder i sådanne erhverv. Det sikrer navnlig, at kvindelige selvstændige erhvervsdrivende og kvindelige ægtefæller og livsledsagere tildeles en tilstrækkelig barselsydelse, der tillader afbrydelse af deres erhvervsaktivitet som følge af graviditet eller moderskab i mindst 14 uger.

- *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 (omarbejdning) (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23).*

Dette direktiv har til formål at sikre gennemførelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og indeholder bestemmelser om lige løn og ligebehandling i forbindelse med de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, ligebehandling for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse og arbejdsvilkår samt bestemmelser om retsmidler og håndhævelse og om fremme af ligebehandling gennem dialog.

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).

Heri er der fastsat grundlæggende rettigheder for kvinder under og efter graviditet, herunder retten til 14 ugers betalt barselsorlov. Der er også fastsat foranstaltninger til sikring af gravide kvinders sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og bestemmelser om særlig beskyttelse mod afskedigelse fra begyndelsen af graviditeten frem til afslutningen på barselsorloven.

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

Dette direktiv indeholder forbud mod forskelsbehandling af deltidsansatte og bestemmelser om, at arbejdsgiverne bør overveje arbejdstagernes anmodninger om deltidsarbejde. Det giver imidlertid ikke ret til at anmode om andre former for

fleksible arbejdsordninger, som har betydning for balancen mellem arbejdsliv og familieliv.

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

Dette direktiv ("direktivet om forældreorlov") giver arbejdstagerne en individuel ret til mindst fire måneders forældreorlov i forbindelse med et barns fødsel eller adoption af et barn. Der er fastsat, at mindst én måneds forældreorlov ikke må kunne overføres forældrene imellem. Direktivet pålægger ikke nogen krav om orlovsydelse under barselsorlov og overlader det til medlemsstaterne eller til arbejdsmarkedets parter at formulere de nærmere regler og betingelser for barselsorlov. Direktivet om forældreorlov indeholder bestemmelser om beskyttelse mod afskedigelse og mindre gunstig behandling som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, selv om de nærmere detaljer i denne beskyttelse ikke er angivet.

Rådets henstilling 92/241/EØF af 31. marts 1992 om børnepasning (EFT L 123 af 8.5.1992, s. 16).

Heri opfordres medlemsstaterne til at tage initiativ til at tilbyde særlige orlovsordninger til erhvervsaktive forældre, at fremme øget deltagelse af mænd i børnepasning, at skabe et arbejdsmiljø til støtte for erhvervsaktive forældre samt at tilbyde prismæssigt overkommelige børnepasningsordninger af høj kvalitet.

Kommissionens henstilling 2013/112/EU af 20. februar 2013 "Investering i børn: Hvordan man bryder den onde cirkel for de socialt udsatte" (EUT L 59 af 2.3.2013, s. 5-16).

Heri opfordres medlemsstaterne til at støtte forældres adgang til arbejdsmarkedet og sikre, at det betaler sig for dem at arbejde. I henstillingen lægges der også vægt på behovet for at forbedre adgangen til prismæssigt overkommelige dagtilbud og at yde tilstrækkelig indkomststøtte, såsom børne- og familieydelser.

Indholdet af ovennævnte retsakter er blevet behørigt analyseret og taget i betragtning i forberedelsesprocessen til dette forslag. Dette medfører, at forslaget på den ene side er i overensstemmelse med de eksisterende bestemmelser, og på den anden side indfører en lovgivningsmæssige udvikling på de områder, hvor det er blevet konstateret, at den nuværende lovgivning er utilstrækkelig og derfor skal videreudvikles for at afspejle de samfundsmæssige forandringer.

Et arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene om den offentlige høring, ledsagedokument til Kommissionens meddelelse om den europæiske søjle for sociale rettigheder⁴

Rapporten gør status over resultaterne af den offentlige høring om den europæiske søjle for sociale rettigheder. Med hensyn til balancen mellem arbejdsliv og privatliv var der bred enighed om, at ligestilling mellem mænd og kvinder og balance mellem arbejdsliv og

⁴

SWD(2017) 206.

privatliv bør støttes gennem reviderede og sammenhængende lovgivningsmæssige rammer, der omfatter barselsorlov, fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov, og som tilskynder til en mere ligelig kønsfordeling ved brugen af orlovsordninger med henblik på at forbedre kvinders adgang til og stilling på arbejdsmarkedet.

For så vidt angår direktivet fra 2010 om forældreorlov er formålet med dette forslag, at hele retsaksen skal ophæves og erstattes med de bestemmelser, der er indeholdt i nærværende tekst, samtidig med at eksisterende rettigheder og forpligtelser opretholdes. Som forklaret i betragtningerne er der intet i det foreslåede direktiv, som må fortolkes som en indskrænkning af allerede eksisterende rettigheder i henhold til direktivet om forældreorlov. Dette direktiv bygger videre på og styrker disse rettigheder. Direktivet om forældreorlov bør ophæves dels på grund af dets særlige juridiske karakter og grundlag (nemlig artikel 155, stk. 2, i TEUF), hvorved en aftale mellem de europæiske arbejdsmarkedsparter træder i kraft, dels af hensynet til gennemsigtighed, forenkling (en enkelt retsakt til på en sammenhængende måde at regulere specifikke rettigheder med relevans for balance mellem arbejdsliv og privatliv), retssikkerhed og håndhævelse af rettigheder.

- **Sammenhæng med Unionens politik på andre områder**

Dette initiativ vil bidrage til de traktatbaserede mål om ligestilling mellem mænd og kvinder med hensyn til mulighederne på arbejdsmarkedet, om ligebehandling på arbejdspladsen og om at fremme et højt beskæftigelsesniveau i EU. I henhold til traktaten tilstræber EU i alle sine aktiviteter at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder. Ligestilling indtager en central plads i EU's politikker: Der er en markant forskel mellem beskæftigelsesfrekvensen for kvinder med børn og for mænd med børn, og det er afgørende at mindske denne forskel, hvis EU's mål for beskæftigelsesfrekvensen skal nås. Det er også afgørende at mindske denne forskel for at opnå større lighed mellem kønnene.

Det ville ligeledes bidrage til at nå Kommissionens mål om vækst og beskæftigelse, som skitseret i kommissionsformand Jean-Claude Junckers politiske retningslinjer for Europa-Kommissionen. Dette initiativ er også forbundet med den europæiske søjle for sociale rettigheder, som tager sigte på at styrke EU's sociale dimension og forbedre medlemsstaternes opadgående konvergens inden for socialpolitiske resultater.

2. RETSGRUNDLAG, NÆRHEDSPRINCIPPET OG PROPORTIONALITETSPRINCIPPET

- **Retsgrundlag**

Retsgrundlaget for forslaget er artikel 153 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Nærmere bestemt:

- Art. 153, stk. 1, litra i), i TEUF: *"Med henblik på at virkeliggøre de i artikel 151 fastlagte mål støtter og supplerer Unionen medlemsstaternes indsats på følgende områder: [...]*
 - i) lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet"*

- Art. 153, stk. 2, litra b), i TEUF: *"Med henblik herpå kan Europa-Parlamentet og Rådet: [...]"*

b) på de i stk. 1, litra a)-i), nævnte områder ved udstedelse af direktiver vedtage minimumsforskrifter, der skal gennemføres gradvis under hensyn til de vilkår og tekniske bestemmelser, der gælder i hver af medlemsstaterne. I disse direktiver skal det undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

Europa-Parlamentet og Rådet træffer afgørelse efter den almindelige lovgivningsprocedure og efter høring af Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget. [...]"

- **Nærhedsprincippet**

Der er allerede en lovgivningsmæssig ramme på EU-plan i forbindelse med politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv, herunder Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010. Dette viser, at der er bred enighed om behovet for handling på EU-plan på dette område i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

Som anført i afsnit 1 er de eksisterende lovgivningsmæssige foranstaltninger ikke tilstrækkelige til på korrekt vis at imødegå de udfordringer, der er forbundet med at kombinere arbejds- og familiemæssige forpligtelser, i vore dages økonomiske og sociale samfundsmiljø og sikre ligestilling mellem mænd og kvinder med hensyn til mulighederne på arbejdsmarkedet og ligebehandling på arbejdspladsen.

Omsorgsbyrden tilfalder fortsat hovedsagelig kvinderne, eftersom de nuværende retlige rammer er utilstrækkelige for at tilskynde til og lette en mere ligelig kønsfordeling af de familiemæssige og erhvervsmæssige forpligtelser. I relation til fædreorlov, omsorgsorlov (for hvilken der for øjeblikket ikke findes nogen bestemmelser på EU-plan) og fleksible arbejdsordninger er der mange medlemsstater, hvor der enten ikke er indført nogen foranstaltninger, eller hvor foranstaltningerne er utilstrækkelige. Og selv hvis medlemsstaterne har indført lovbestemmelser, varierer deres betingelser (f.eks. med hensyn til orlovsydelse), hvilket medfører en ujævn fordeling af rettigheder, ulige beskyttelse af EU's borgere og forskelle i den måde, arbejdsmarkedet fungerer på.

Moderniseringen af de eksisterende retlige rammer, der tager sigte på at fastsætte fælles minimumsstandards for politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv, kan derfor kun opnås gennem en indsats på EU-plan, snarere end af medlemsstaterne alene.

Analysen af det problem, der skal løses, og de foreliggende oplysninger om sagens genstand viser tydeligt følgende:

- først når der er EU-lovgivning på plads, vil der blive indført lovgivning i hver enkelt medlemsstat
- kun en indsats på EU-plan vil sikre, at der sker tilstrækkelige fremskridt i alle medlemsstater
- kun en indsats på EU-plan vil kunne afhjælpe de nuværende tendenser i visse medlemsstater til at skære ned på foranstaltningerne til opnåelse af balancen mellem arbejdsliv og privatliv

- kun handling på EU-plan vil afhjælpe forskellene mellem de eksisterende nationale retlige bestemmelser om fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov og om fleksible arbejdsordninger. Derimod vil en indsats på EU-plan ikke modvirke, at medlemsstaterne vælger at tilbyde endnu større beskyttelse.
- kun en indsats på EU-plan vil bibringe fælles mindstekrav til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv, som støtter ligestilling mellem mænd og kvinder med hensyn til mulighederne på arbejdsmarkedet og lige behandling på arbejdet. Det er særlig relevant med fælles minimumsstandards i forbindelse med arbejdstagernes frie bevægelighed og fri udveksling af tjenesteydelser på det indre marked.

I lyset af ovenstående argumenter er det berettiget, at EU iværksætter lovgivningsmæssige og politiske tiltag på dette område.

• **Proportionalitetsprincippet**

På baggrund af den konstaterede merværdi af, at der gribes ind på EU-plan, sikrer det valgte reguleringsmiddel, hvori der fastsættes minimumsstandards, til at gennemføre den (se nedenfor), at omfanget af denne indgriben holdes på det minimum, der er nødvendigt for at sikre, at målene med det foreslåede direktiv nås.

Direktivet respekterer de veletablerede nationale ordninger vedrørende orlov og fleksible arbejdsordninger og muligheden for, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan aftale de nærmere bestemmelser herom. Medlemsstater, som allerede har indført bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fremført i dette direktivforslag, vil ikke skulle ændre deres lovgivning. Medlemsstaterne kan også vælge at gå videre end de minimumsstandards, der er fastsat i dette direktivforslag.

Direktivet respekterer fuldt ud enkeltpersoners og familiers frihed og valg i forbindelse med at tilrettelægge tilværelsen og pålægger dem ikke nogen forpligtelse til at benytte sig af dets bestemmelser.

Derfor overlader Unionens påtænkte tiltag så meget spillerum som muligt til individuelle og nationale beslutninger, samtidig med at det når målene om at øge kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og ligestillingen mellem mænd og kvinder. Proportionalitetsprincippet er overholdt i betragtning af størrelsen og arten af de identificerede problemer.

• **Valg af retsakt**

Det er udtrykkeligt fastsat i artikel 153, stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra i), i TEUF, at direktivet vil være den retsaktstype, der anvendes til at fastsætte minimumskrav, der gradvist skal gennemføres af medlemsstaterne.

3. RESULTATERNE AF EFTERFØLGENDE EVALUERINGER, HØRINGER AF INTERESSEREDE PARTER OG KONSEKVENSANALYSER

• **Efterfølgende evalueringer/kvalitetskontrol af gældende lovgivning**

Som led i udarbejdelsen af konsekvensanalysen er de foreliggende oplysninger om, hvordan de nuværende rammer for opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv fungerer, blevet konsolideret og vurderet.

Analysen blev udført på grundlag af:

- en undersøgelse foretaget af den eksterne kontrahent og bestilt i midten af 2016 med henblik på udarbejdelsen af konsekvensanalysen samt en kursorisk evaluering af rammerne for opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv
- foreliggende relevant forskning, såsom rapporter fra Europa-Kommissionen og andre EU-institutioner og fra det europæiske netværk af juridiske eksperter på ligestillingsområdet, samt, hvor det er muligt, nationale rapporter og oplysninger indsamlet af ligestillingsorganer
- data indsamlet gennem kortlægning af medlemsstaternes lovgivning for opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv samt indsamling af interessenternes synspunkter.

To af de ovennævnte direktiver, nemlig direktivet om barselsorlov (92/85/EØF) og direktiv om forældreorlov (2010/18/EU), er blevet evalueret med hensyn til effektivitet, nyttevirkning, kohærens, relevans og merværdi for EU.

I evalueringen konkluderedes det, at de eksisterende rammer ikke større grad udgør noget effektivt redskab til at nå de tilsigtede mål, som derfor ikke er blevet nået fuldt ud.

For så vidt angår direktivet om forældreorlov (2010/18/EU) er målet om at opnå balance mellem arbejdsliv og privatliv gennem en mere ligelig kønsfordeling af arbejde og omsorgsforpligtelser ikke i tilstrækkelig grad er blevet nået. Den nuværende udformning af forældreorloven giver ikke en ligelig brug af orlov mellem forældrene, idet langt størstedelen af dem, der tager orlov, er kvinder. Dette skyldes primært, at der i mange medlemsstater ikke udbetales orlovsydelse, og at der er mulighed for, at den ene forælder overfører det meste af sin ret til orlov til den anden forælder. Mænd overfører i praksis ofte deres andel af forældreorloven til kvinder.

• Høringer af interesserede parter

Der blev mellem november 2015 og februar 2016 gennemført en åben **offentlig høring** med henblik på at indhente synspunkter fra forskellige interesserede parter og fra borgerne⁵. En lang række interesserede parter tilkendegav deres holdninger: medlemsstaterne, arbejdsmarkedsorganisationer, civilsamfundsorganisationer, ligestillingsorganer og andre organisationer samt enkeltpersoner. Der indkom mindst et svar fra hver af medlemsstaterne. I alt indkom der 786 bidrag, heraf 229 fra organisationer og 557 fra enkeltpersoner. De vigtigste resultater hvad angår politiske løsningsmodeller for fremtiden blev:

- samstemmighed blandt alle interesserede parter om betydningen af EU-tiltag på området for balance mellem arbejdsliv og privatliv
- samstemmighed om behovet for at forbedre mulighederne for og/eller incitamenterne til, at forældre og andre med omsorgskrævende pårørende benytter sig af foranstaltninger til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv
- samstemmighed om behovet for tilgængelige og prismæssigt overkommelige børnepasningsordninger

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

— samstemmighed om yderligere politisk vejledning på EU-plan, overvågning og udveksling af god praksis

— vis samstemmighed om behovet for lovgivningsmæssige foranstaltninger fra EU's side.

EU's rådgivende udvalg om ligestilling mellem mænd og kvinder blev også hørt og gjorde rede for sine synspunkter på et møde i udvalget den 8. december 2016.

Kommissionen gennemførte i henhold til TEUF en høring i to faser af **arbejdsmarkedets parter** om de udfordringer, der er forbundet med balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Selv om arbejdsmarkedets parter i vid udstrækning er nået til enighed om de udfordringer, der er forbundet med balancen mellem arbejdsliv og privatliv og målet om at forbedre kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, havde de delte meninger med hensyn til, om der er behov for yderligere lovgivningsmæssige tiltag, og der var ingen enighed blandt arbejdsmarkedets parter om at indlede direkte forhandlinger med henblik på at indgå en aftale på EU-plan. Det er imidlertid vigtigt at forbedre beskyttelsen på dette område ved at modernisere og tilpasse de nuværende retlige rammer under hensyntagen til resultaterne af disse høringer. **Fagforeningerne** har tilkendegivet deres ønske om lovgivning på EU-plan om fædreorlov og omsorgsorlov, om en forøgelse af varigheden af, orlovsydelsen under og beskyttelsen mod afskedigelse i forbindelse med barselsorlov, om en ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger samt om ændring af direktivet om forældreorlov, der forlænger varigheden af orloven og af den del, der ikke kan overføres forældrene imellem, samt indfører orlovsydelse. Fagforeningerne understregede, at disse foranstaltninger bør kombineres med formelle omsorgsordninger, der er disponible, tilgængelige, prismæssigt overkommelige og af høj kvalitet. **Arbejdsgiverorganisationerne** bakkede ikke op om yderligere lovgivningsmæssige EU-tiltag, men de støttede ikkelovgivningsmæssige foranstaltninger til udvikling af formelle omsorgsordninger.

Europa-Parlamentet har opfordret til en forlængelse af betalt barselsorlov og beskyttelse mod afskedigelse, forlængelse af forældreorlov og indførelse af orlovsydelse, indførelse af fædreorlov og omsorgsorlov, samt ajourføring af Barcelonamålene for børnepasning og indførelse af mål for langtidspleje.

Mange andre **interesserede parter** har også efterspurgt yderligere lovgivningsmæssige og ikkelovgivningsmæssige EU-tiltag til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv.

• **Indhentning og brug af ekspertbistand**

Kommissionen tildelte en kontrakt for at lade foretage en analyse af omkostninger og fordele ved mulige EU-foranstaltninger til fremme af balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner.

Kommissionen benyttede desuden sine eksisterende kontrakter for at lade indsamle dokumentation, der blev anvendt til støtte for denne konsekvensanalyse. Der var bl.a. tale om:

- en tematisk rapport udarbejdet af European Social Policy Network (ESPN) om foranstaltninger til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og familieliv for personer med omsorgskrævende pårørende
- en gennemgang af den tilgængelige faglitteratur om omkostninger og fordele ved foranstaltninger til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og familieliv, foretaget af forskere på London School of Economics

- en række andre relevante undersøgelser på nationalt, europæisk og internationalt plan, herunder den dokumentation, der er fremlagt af EIGE.

Desuden har Det Europæiske Netværk af Ligestillingsorganer foretaget en spørgeundersøgelse blandt sine medlemmer om indrapporterede tilfælde af forskelsbehandling på arbejdspladsen og afskedigelser i forbindelse med forældreskab.

• **Konsekvensanalyse**

I overensstemmelse med kravene om bedre regulering oprettede Kommissionen i september 2015 en tværtjenstlig styringsgruppe under ledelse af Generalsekretariatet, som skal deltage i udarbejdelsen af dette initiativ. Den tværtjenstlige styregruppe mødtes fem gange i perioden fra september 2015 til marts 2017.

Konsekvensanalysen blev forelagt og drøftet med Udvalget for Forskriftskontrol den 18. januar 2017. En revideret udgave af konsekvensanalysen, hvori der blev taget stilling til hvert af de spørgsmål, som Udvalget for Forskriftskontrol havde rejst, blev forelagt på ny den 8. marts 2017. Den 20. marts afgav Udvalget for Forskriftskontrol en positiv udtalelse med bemærkninger, som er blevet taget i betragtning i den endelige konsekvensanalyse.

I konsekvensanalysen blev en række ikkelovgivningsmæssige og lovgivningsmæssige foranstaltninger overvejet på alle områder, der har vist sig at være vigtige for at afhjælpe kvinders underrepræsentation på arbejdsmarkedet, nemlig: barselsorlov, fædreorlov, forældreorlov, omsorgsorlov og fleksible arbejdsordninger.

Efter en vurdering af effektiviteten af og sammenhængen i hver løsningsmodel, blev der identificeret en foretrukken kombination af løsningsmodeller. Den foretrukne kombination omfatter:

- **Barselsorlov:** ikkelovgivningsmæssige foranstaltninger til at forbedre håndhævelsen af gældende lovgivning om beskyttelse mod afskedigelse, øge bevidstheden om afskedigelse af gravide kvinder og udstikke politiske retningslinjer for at fremme en vellykket overgang mellem barselsorlov og beskæftigelse (herunder faciliteter og pauser til amning).
- **Fædreorlov:** indførelse af en individuel ret til 10 arbejdsdage til mindst samme sats som sygedagpenge
- **Forældreorlov:** revision af de nuværende rettigheder for at sikre i) retten til fleksibel brug af orlov (dvs. orlov opdelt i flere perioder eller på deltid), ii) 4 måneders orlov, der ikke overføres forældrene imellem, og iii) 4 måneders betalt orlov til mindst samme sats som sygedagpenge.
- **Omsorgsorlov:** indførelse af en individuel ret til 5 dage pr. år til mindst samme sats som sygedagpenge.
- **Fleksible arbejdsordninger:** ret for forældre med børn på op til 12 år og omsorgspersoner til at anmode om fleksible arbejdstider eller fleksibelt arbejdssted i en bestemt periode, dog uden at arbejdsgiveren skal være forpligtet til at imødekomme den ønskede ændring.

Med hensyn til de forventede konsekvenser af kombinationen af foretrukne løsningsmodeller viser den kvantitative analyse, der blev udført i forbindelse med konsekvensanalysen, at

kombinationen af de foretrukne løsningsmodeller har en positiv indvirkning på BNP (+ 840 mia. EUR, nettonutidsværdi for 2015-2055), på beskæftigelsen (+ 1,6 mio. EUR i 2050) og på arbejdsstyrken (+ 1,4 mio. EUR i 2050). Analysen viser, at stigningen i beskæftigelse og arbejdsmarkedsdeltagelse hovedsagelig vil berøre kvinder. Realindkomsterne forventes også at stige med 0,52 % frem til 2050. Denne kombination indebærer omkostninger for virksomhederne, om end relativt små. Størstedelen af disse omkostninger skyldes imidlertid muligheden for fleksible arbejdsordninger, hvilket forudsætter en meget høj efterspørgsel efter og imødekomme af anmodninger om fleksible arbejdsordninger, selv om arbejdsgiverne kan afslå anmodninger om fleksibel arbejdstid, navnlig hvis dette ville påføre virksomheden uforholdsmæssigt store omkostninger. Virksomhedernes samlede omkostninger for denne kombination kan således blive betydeligt lavere.

Det skal også tages i betragtning, at de foretrukne løsningsmodeller i denne kombination har stærke synergier, og at omkostningerne ved kombinationen af foretrukne løsningsmodeller kan blive lavere end summen af de individuelle omkostninger for hver enkelt løsningsmodel.

- **Grundlæggende rettigheder**

Ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union. I henhold til artikel 3, stk. 3, andet afsnit, i traktaten om Den Europæiske Union (TEUF)⁶ er fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd et af Unionens mål. I artikel 8 i TEUF hedder det videre, at Unionen skal tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i alle sine aktiviteter.

Forslaget fremmer også udøvelsen af de rettigheder, der anerkendes i artikel 23⁷ og 33⁸ i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, som specifikt henviser til ligestilling mellem mænd og kvinder og forening af familieliv og arbejdsliv.

4. VIRKNINGER FOR BUDGETTET

Forslaget kræver ikke nogen yderligere midler fra EU's budget.

5. ANDRE FORHOLD

⁶ "Den bekæmper social udstødelse og forskelsbehandling og fremmer social retfærdighed og beskyttelse, ligestilling mellem kvinder og mænd, solidaritet mellem generationerne og beskyttelse af børns rettigheder."

⁷ "Artikel 23 — Ligestilling mellem mænd og kvinder

Der skal sikres ligestilling mellem mænd og kvinder på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.

Princippet om ligestilling er ikke til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele."

⁸ "Artikel 33 — Familieliv og arbejdsliv

"1. Der drages omsorg for juridisk, økonomisk og social beskyttelse af familien.

2. For at kunne forene familieliv og arbejdsliv har 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."

- **Foranstaltninger til overvågning, evaluering og rapportering**

Medlemsstaterne skal have gennemført direktivet to år efter vedtagelsen og meddele sine nationale gennemførelsesforanstaltninger til Kommissionen via MNE-databasen. I overensstemmelse med artikel 153, stk. 4, i TEUF kan medlemsstaterne efter aftale overlade dette til arbejdsmarkedets parter.

For at vurdere i hvor høj grad de generelle og specifikke mål for initiativet er blevet nået, har Kommissionen opstillet en række nøgleindikatorer for fremskridt med henblik på at overvåge, hvorvidt gennemførelsen er lykkedes⁹. Disse indikatorer vil blive overvåget regelmæssigt af Kommissionen og skal tjene som grundlag for evalueringen af initiativet. På grundlag af disse indikatorer og oplysningerne fra medlemsstaterne kan Kommissionen regelmæssigt aflægge statusrapport til andre centrale EU-institutioner, herunder Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg. Kommissionen vil under alle omstændigheder evaluere virkningen af de lovgivningsmæssige forslag fem år efter direktivets ikrafttræden og udarbejde en evalueringsrapport.

Kommissionen vil også fortsætte med regelmæssigt at overvåge kvinders beskæftigelse og medlemsstaternes bestemmelser for opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv, herunder i det europæiske semesters årlige fælles rapport om beskæftigelsen og landerapporter.

- **Nærmere redegørelse for de enkelte bestemmelser i forslaget**

Artikel 1 — Genstand

I denne bestemmelse angives direktivets genstand og opregner de individuelle rettigheder, for hvilke der er fastsat mindstekrav på EU-plan.

Artikel 2 — Anvendelsesområde

I denne bestemmelse defineres hvilke enkeltpersoner, der har ret til at gøre brug af de rettigheder, der er reguleret af dette direktiv.

Artikel 3 — Definitioner

I denne bestemmelse defineres en række udtryk og begreber for på forhånd at afklare, hvorledes de skal forstås, når de optræder i direktivets tekst.

Artikel 4 — Fædreorlov

Der findes i øjeblikket ingen mindstekrav til fædreorlov på EU-plan.

Med denne bestemmelse indføres en ret for fædre til at tage fædreorlov i form af en kort orlovsperiode på mindst 10 arbejdsdage i forbindelse med deres barns fødsel. Denne orlov skal tages omkring selve fødselsdatoen og skal være umiddelbart knyttet til fødslen.

⁹

De udvalgte nøgleindikatorerne hidrører primært fra sammenlignende datakilder (Eurostat og OECD), men hvis der ikke findes indikatorer, kan oplysningerne indhentes fra nationale data. Den detaljerede liste over indikatorer findes i konsekvensanalysen.

Indførelsen af denne ret til fædreorlov burde bidrage til at løse problemet med ulige muligheder for kvinder og mænd til at tage orlov omkring tidspunktet for et barns fødsel og til at tilskynde mænd til at påtage sig en mere ligelig fordeling af ansvaret for pasning, således at der tidligt knyttes bånd mellem fædre og børn.

For at undgå eventuel forskelsbehandling mellem gifte og ugifte par og mellem heteroseksuelle og homoseksuelle par bør retten til fædreorlov ikke være begrænset af ægteskabelig eller familiemæssig stilling, som defineret i national ret.

Artikel 5 — Forældreorlov

Direktivet om forældreorlov (2010/18/EU) indeholder allerede bestemmelser om individuelle rettigheder til mindst fire måneders forældreorlov i forbindelse med fødsel eller adoption af et barn for at passe barnet. Denne bestemmelse bygger dermed videre på eksisterende rettigheder for forældre og forbedrer disse rettigheder for både kvinder og mænd.

Ud fra den analyse, der blev foretaget i den forberedende fase, er det opfattelsen, at det nuværende direktiv om forældreorlov har været utilstrækkeligt for at give begge forældre lige muligheder for at gøre brug af deres rettigheder. Eftersom direktivet ikke garanterer nogen ydelse under forældreorlov, har mange familier måske ikke råd til at tage orlov. Direktivet har heller ikke formået at fremme en større deltagelse i børnepasning blandt fædre. Erfaringen viser, at de fleste fædre ikke benytter sig af deres ret til forældreorlov og ofte overfører en stor del af deres orlov til mødrene. Dette har ført til markante forskelle mellem den gennemsnitlige brug af forældreorlov blandt henholdsvis mødre og fædre, som for fædrenes vedkommende stadig er for lav i mange medlemsstater.

Denne bestemmelse sigter mod at afhjælpe de konstaterede mangler ved i) at fastsætte en minimumsperiode for forældreorlov på fire måneder, som ikke kan overføres forældrene imellem, ii) at indføre større fleksibilitet med hensyn til måden, hvorpå der kan tages forældreorlov (fuldtid, på deltid eller i andre fleksible former), idet fleksibilitet gør det mere sandsynligt, at forældre, navnlig fædre, gør brug af deres ret til forældreorlov. En anden bestemmelse i dette direktiv tager fat på spørgsmålet om udbetaling af løn under orlov, da dette har stor indflydelse på fædres brug af orlov.

Bestemmelsen overlader det til medlemsstaterne at fastsætte i) en frist for, hvor tidligt en ansat skal give meddelelse om forældreorlov, ii) hvorvidt retten til forældreorlov skal være afhængig af en vis anciennitet i et og/eller ansættelsesforhold, og iii) under hvilke omstændigheder arbejdsgiveren eventuelt har ret til at udsætte imødekommelse af en anmodning om forældreorlov inden for en rimelig periode. Og endelig sigter denne bestemmelse på at sikre, at medlemsstaterne vurderer behovet for at tilpasse betingelserne for at tage forældreorlov og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov til de særlige behov hos forældre i særligt udsatte situationer forbundet med handicap eller langvarig sygdom samt hos adoptivforældre.

Artikel 6 — Omsorgsorlov

Med denne bestemmelse indføres den nye årlige ret for arbejdstagere til at tage orlov fra arbejdet i tilfælde af en alvorlig syg eller omsorgskrævende pårørende som defineret i selve direktivet. For at beskytte arbejdsgiver mod misbrug af denne ret kan der forud for tildeling af orloven kræves bevis for den alvorlige sygdom eller omsorgsbehovet.

Baggrunden for indførelsen af denne ret er, at en forbedring af arbejdstagernes muligheder for at tage fri for arbejde i en kortere periode for at passe et familiemedlem, kan bidrage til at forbedre deres balance mellem arbejdsliv og privatliv og samtidig undgå, at de fuldt ud forlader arbejdsmarkedet.

Artikel 7 - Arbejdsmæssig frihed som følge af force majeure

Med denne bestemmelse opretholdes arbejdstagernes nuværende ret til at tage fri fra arbejdet i tilfælde af force majeure.

Denne ret, som allerede er fastsat i direktivet om forældreorlov¹⁰, kan anvendes af alle arbejdstagere (ikke kun forældre eller omsorgspersoner i dette direktivs forstand) af tvingende familiemæssige årsager.

Artikel 8 — Passende indkomst

Direktivet om forældreorlov (2010/18/EU) indeholder ingen minimumskrav med hensyn til en passende ydelse.

Denne bestemmelse giver arbejdstagere, som gør brug af de forskellige typer orlov, ret til at modtage en passende ydelse i den mindste orlovsperiode, der er fastsat i dette direktiv. Denne ydelse bør være mindst svare til den, som den pågældende arbejdstager ville oppebære i tilfælde af sygeorlov.

Artikel 9 - Fleksible arbejdsordninger

Direktivet om forældreorlov giver allerede mulighed for at anmode om to former for fleksible arbejdsordninger (arbejdsmonstre og arbejdstider) for forældre, der vender tilbage fra forældreorlov. Med det nuværende forslag udvides disse to eksisterende former med en tredje form for fleksibel arbejdsordning (distancearbejde), og det personelle anvendelsesområde for disse rettigheder udvides yderligere til alle omsorgspersoner og arbejdstagere med børn op til en bestemt alder, som skal være på mindst tolv.

For at tilskynde erhvervsaktive forældre med små børn og omsorgspersoner til at forblive i arbejdsstyrken, bør disse arbejdstagere kunne tilpasse deres arbejdstid til deres personlige behov og præferencer.

Med denne bestemmelse gives ovennævnte arbejdstagere således mulighed for i) at reducere antallet af arbejdstimer, ii) at anvende fleksible arbejdstider, og iii) at distancearbejde.

For at tage hensyn til arbejdsgiveres og arbejdstageres behov giver denne bestemmelse medlemsstaterne mulighed for at begrænse varigheden af fleksible arbejdsordninger. Denne mulighed er især relevant for deltidsarbejde. 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 et lavere socialsikringsbidrag, der så medfører reducerede eller bortfald af pensionsrettigheder.

Artikel 10 - Ansættelsesrelaterede rettigheder

¹⁰ § 7

Direktivet om forældreorlov (2010/18/EU) giver allerede en række ansættelsesrelaterede rettigheder og sikrer mod ugunstig behandling, således at arbejdstagerne kan udøve deres ret til forældreorlov¹¹. Dette omfatter retten til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling, retten til at opretholde erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren var i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens påbegyndelse. Endelig tilskynder det arbejdstagere og arbejdsgivere til at forblive i kontakt med hinanden under orloven og at forberede eventuelle reintegrationsforanstaltninger.

Formålet med orlov er at støtte erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner i bestemte perioder. Målsætningen er at opretholde og fremme deres tilknytning til arbejdsmarkedet og samtidig med, at de kan varetage deres forpligtelser i hjemmet.

For at gøre dette muligt tager denne bestemmelse udgangspunkt i de eksisterende rettigheder samtidig med, at den sikrer en minimumsbeskyttelse af forældres og omsorgspersoners beskæftigelsesrelaterede rettigheder ved at give dem mulighed for at vende tilbage til deres (tilsvarende) job, at nyde godt af enhver forbedring af arbejdsvilkårene under deres fravær, at opretholde deres erhvervede rettigheder og at bevare deres ansættelsesforhold, mens de er på orlov.

Artikel 11 - Ikke-forskelsbehandling

Direktivet om forældreorlov beskytter allerede arbejdstagere mod ugunstig behandling som følge af ansøgning om eller afholdelse af forældreorlov. I henhold til artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54/EF placeres bevisbyrden desuden hos arbejdsgiveren i tilfælde af overtrædelse af princippet om ligebehandling. Det præciseres i artikel 19, stk. 4, i direktiv 2006/54/EF, at denne regel om bevisbyrde også gælder for direktivet om forældreorlov. Henvisningen i direktiv 2006/54/EF til direktivet om forældreorlov gælder fortsat, da det fastsættes i dette direktiv, at henvisninger til direktivet om forældreorlov, gælder som henvisninger til nærværende direktiv.

Den beskyttelse, der på nuværende tidspunkt er fastsat i direktivet om forældreorlov, opretholdes og udvides, således at arbejdstagere, der gør brug af andre former for orlov eller fleksible arbejdsordninger også er beskyttet mod mindre gunstig behandling og forskelsbehandling, som kan skyldes, at de har ansøgt om eller gjort brug af visse rettigheder, der følger af dette direktiv.

Artikel 12 - Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde

Direktivet om forældreorlov (2010/18/EU) giver allerede beskyttelse mod afskedigelse som følge af ansøgning om eller afholdelse af forældreorlov.

Denne bestemmelse har til formål at opretholde den eksisterende beskyttelse af arbejdstagerne og at udvide den ved at beskytte arbejdstagere, der gør brug af fædreorlov¹², forældreorlov¹³, omsorgsorlov, fleksible arbejdsordninger, mod afskedigelse i den periode, hvor de ansøger om eller gør brug af disse rettigheder.

¹¹ § 5.

¹² Artikel 16 direktiv 2006/54/EF vedrører beskyttelse mod afskedigelse i tilfælde af fædreorlov i henhold til national ret.

¹³ Se § 5, stk. 4, i direktivet om forældreorlov.

Er en arbejdstager, på trods af denne beskyttelse, af den opfattelse, at han eller hun er blevet afskediget på det grundlag, at han eller hun har ansøgt om eller benyttet sig af de i artikel 4, 5 eller 6 omhandlede rettigheder eller benyttet sig af retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger som omhandlet i artikel 9, pålægges det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen skyldtes andre objektive grunde.

Artikel 13 – Sanktioner

Denne bestemmelse pålægger medlemsstaterne at sikre effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner, i form af bøder og/eller kompensationer, for overtrædelser af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, og sikre, at de anvendes.

Artikel 14 - Beskyttelse mod ugunstig behandling eller skadelige følger

Denne bestemmelse pålægger medlemsstaterne en forpligtelse til at give arbejdstagere, som klager over overtrædelser af nationale bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, en passende retsbeskyttelse mod ugunstig behandling eller skadelige følger fra arbejdsgiverens side, hvilket er en forudsætning for en effektiv gennemførelse af princippet om ligebehandling.

Artikel 15 - Ligebehandlingsorganer

Det er allerede fastsat i direktiv 2006/54/EF, at medlemsstaterne skal udpege et eller flere organer til fremme, analyse, overvågning af samt støtte for ligebehandling af alle personer uden forskelsbehandling på grund af køn, herunder enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet eller barsel.

Det fastsættes i denne bestemmelse, at de nationale ligestillingsorganer bør have kompetence på de områder, der er omfattet af dette direktiv. Dette bør på den ene side styrke beskyttelsen af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv, og på den anden side sikre overvågning af dets gennemførelse.

Artikel 16 – beskyttelsesniveau

I lyset af gældende EU-ret, som er blevet gennemført i medlemsstaterne, og praksis ved Den Europæiske Unions Domstol, især med hensyn til forældreorlov, skal det understreges, at det foreliggende forslag bevarer de eksisterende rettigheder i henhold til de eksisterende europæiske ligestillingsdirektiver og bygger videre på disse for at forbedre rettighederne for både kvinder og mænd.

Dette er en standardbestemmelse, som giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte et højere beskyttelsesniveau end det, der sikres ved direktivet.

Artikel 17 – Udbredelse af information

Denne bestemmelse har til formål at sikre, at medlemsstaterne informerer om de rettigheder, som sikres ved direktivet, samt om andre allerede eksisterende rettigheder inden for samme område.

Artikel 18 - Rapportering og revision

Dette er en standardbestemmelse, hvormed medlemsstaterne forpligtes til at give Kommissionen oplysninger om gennemførelsen af dette direktiv og Kommissionen forpligtes til at aflægge rapport til medlovgiver på dette punkt og, om hvis den finder det nødvendigt, fremsætte forslag til revision og ajourføring af direktivet.

Artikel 19– Ophævelse

Bilaget til direktivet om forældreorlov (2010/18/EU) indeholder teksten til en rammeaftale mellem arbejdsmarkedets parter om specifikke bestemmelser for forældreorlov. Da parterne ikke kunne nå til enighed om en genforhandling af denne rammeaftale med henblik på at indføre de nødvendige forbedringer af de nuværende bestemmelser om forældreorlov, har Kommissionen besluttet at foreslå lovgivningsmæssige ændringer på eget initiativ.

Under hensyntagen til at en ændring af en retsakt skal foretages med samme retsgrundlag, der er anvendt for vedtagelsen af den oprindelige retsakt, hvilket ikke er muligt i det foreliggende tilfælde på grund af den særlige bestemmelse, der anvendes som hjemmel for lovgivningen på basis af aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, konkluderes det, at den mest hensigtsmæssige juridiske løsning er at ophæve og erstatte forældreorlovsdirektivet. Af hensyn til gennemsigtigheden, retssikkerheden og håndhævelsen af rettigheder betragtes det ligeledes som den bedste løsning at have én samlet retsakt på det pågældende område.

Det bør bemærkes, at nærværende forslag ikke på nogen måde indskrænker eksisterende rettigheder, men bygger på den gældende EU-ret og har til formål at udvide eller styrke rettighederne for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner.

Heraf følger, at denne bestemmelse fastsætter den dato, hvor direktiv 2010/18/EU ophæves, samtidig med at den præciserer, at alle henvisninger til det ophævede direktiv gælder som henvisninger til det nye.

Artikel 20 – Gennemførelse

Denne bestemmelse fastsætter den maksimale periode, som medlemsstaterne har til at gennemføre direktivet i national ret og meddele Kommissionen teksten til de relevante nationale bestemmelser. Denne periode er fastsat til to år. Den præciserer yderligere, at medlemsstaterne i henhold til artikel 153, stk. 3, i TEUF kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre direktivet, hvis arbejdsmarkedets parter anmoder derom, og under forudsætning af at medlemsstaterne træffer alle fornødne foranstaltninger for at sikre, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes med dette direktiv.

Artikel 21 — Ikrafttræden

Dette er en standardbestemmelse, hvori det fastslås, at direktivet træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 22 — Adressater

Dette er en standardbestemmelse om adressater, der præciserer, at direktivet er rettet til medlemsstaterne.

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 Udvalg¹⁴,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget¹⁵,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Ifølge artikel 153, stk. 1, litra i), i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde kan Unionen 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

¹⁴ EUT C af , s. .

¹⁵ EUT C af , s. .

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, gøre det lettere for mænd at påtage sig omsorgsforpligtelser på lige fod med 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/EF¹⁶, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU¹⁷, Rådets direktiv 92/85/EØF¹⁸, Rådets direktiv 97/81/EF¹⁹ og Rådets direktiv 2010/18/EU²⁰.
- (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 omsorgsopgaver. Det har også vist sig at have en negativ indvirkning på kvinders beskæftigelse, hvis de har en syg eller omsorgskrævende pårørende, hvilket får nogle kvinder til fuldt ud at forlade arbejdsmarkedet.
- (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.

¹⁶ 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).

¹⁷ 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).

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

²⁰ Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (EUT L 68 af 18.3.2010, s. 13).

- (9) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 154 traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde 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 til 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 omsorgsorlov 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. Som det for indeværende er tilfældet i henhold til § 2, stk. 3, i bilaget til direktiv 2010/18/EU, bør dette omfatte 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.
- (13) For at tilskynde til en mere ligelig fordeling af omsorgsforpligtelser mellem kvinder og mænd bør der indføres en ret til fædreorlov for fædre, der skal tages i forbindelse med fødsel af et barn. 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 fædrene ikke benytter sig af deres ret til forældreorlov eller overfører en betydelig del af deres orlov til mødrene, og med henblik på at tilskynde den anden forælder til at tage forældreorlov, bliver den orlovperiode, som ikke kan overdrages fra den ene forælder til den anden, i kraft af nærværende direktiv udvidet fra en til fire måneder, samtidig med at det bevarer den ret for hver af forældrene til mindst fire måneders forældreorlov, der for øjeblikket er fastsat i direktiv 2010/18/EU.
- (15) For at give forældre større mulighed for at anvende forældreorlov, efterhånden som deres børn vokser op, bør retten til forældreorlov fastholdes, indtil barnet er mindst tolv år. 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 den anden forælder, navnlig fædre, vil benytte deres ret til en sådan orlov, bør arbejdstagere kunne anmode om at tage forældreorlov på fuld tid eller deltid eller i andre fleksible arbejdsordninger. Det bør være op til arbejdsgiveren at acceptere eller afvise en sådan anmodning om forældreorlov i andre fleksible arbejdsordninger end fuldtidsansættelse. 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.

- (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 over for ældre familiemedlemmer og/eller andre pårørende, som har behov for omsorg, bedre muligheder for at forblive i arbejdsstyrken, bør arbejdstagere med en alvorlig syg eller omsorgskrævende pårørende have ret til at tage fri fra arbejde i form af omsorgsorlov for at tage sig af den pågældende. For at undgå misbrug af denne ret kan der forud for tildeling af orloven kræves bevis for den alvorlige sygdom eller omsorgsbehovet.
- (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, jf. direktiv 2010/18/EU, på de betingelser, der er fastsat af medlemsstaterne.
- (19) For at øge incitamentet for arbejdstagere med børn og omsorgsforpligtelser, især mænd, til at tage orlov, som fastsat i dette direktiv, bør de have ret til en passende ydelse under orloven. Denne ydelse bør være mindst svarende til den, som den pågældende arbejdstager ville oppebære i tilfælde af sygeorlov. Medlemsstaterne bør tage hensyn til vigtigheden af at opretholde rettighederne med hensyn til social sikring, inkl. sundhedspleje.
- (20) Medlemsstaterne skal i henhold til direktiv 2010/18/EU fastsætte ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets status under orlovsperioden. 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.
- (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 tilpasse 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 en nedsættelse af arbejdstiden. 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 et lavere sociale sikringsbidrag, der så medfører reducerede eller bortfald af pensionsrettigheder. Den endelige beslutning om, hvorvidt en arbejdstagers anmodning om fleksible arbejdsordninger skal imødekommes, bør påhvile arbejdsgiveren. 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 omstændighederne 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. 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 ansøgt om eller har taget orlov, jf. artikel 4, 5 eller 6, eller har udøvet retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger, jf. artikel 9, påhviler 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 sådan grundlag.
- (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. En effektiv gennemførelse af princippet om ligebehandling 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 også være kompetente på de områder, der er omfattet af dette direktiv.
- (28) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver derved medlemsstaterne mulighed for at indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser. 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 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 er uforholdsmæssigt hårdt ramt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder og administrative byrder.
- (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 og kan bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor træffe 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
- 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.

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 i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn med henblik på at passe dette barn
- c) "omsorgsperson": en arbejdstager, der giver personlig omsorg eller støtte til en alvorlig syg eller omsorgskrævende pårørende
- 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) "omsorgsafhængighed": en situation, hvor en person midlertidigt eller permanent har behov for omsorg som følge af et handicap eller en alvorlig lidelse, bortset fra alvorlig sygdom
- 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 skal træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at fædre har ret til fædreorlov på minimum ti arbejdsdage i forbindelse med et barns fødsel.
2. Den ret til fædreorlov, der henvises til i stk. 1, gives uanset deres ægteskabelige eller familiemæssige stilling som defineret i national ret.

Artikel 5

Forældreorlov

1. Medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere har en individuel ret til forældreorlov på mindst fire måneder, der skal tages, inden barnet når en given alder, idet denne fastsættes til mindst tolv år.
2. Tillader medlemsstaterne, at en forælder overfører sin ret til forældreorlov til den anden forælder, skal de sikre, at mindst fire måneders forældreorlov ikke kan overføres.
3. Medlemsstaterne skal fastsætte fristen for det varsel, som arbejdstagere skal give til arbejdsgivere, når de udøver deres ret til forældreorlov. Medlemsstaterne skal i denne forbindelse tage hensyn til såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov. Medlemsstaterne skal sikre, at arbejdstagerens anmodning angiver den påtænkte påbegyndelse og afslutning af orlovsperioden.
4. Medlemsstaterne kan gøre retten til forældreorlov betinget af en anciennitet i flere eller samme arbejdsforhold, dog maksimalt et år. I tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, jf. Rådets direktiv 1999/70/EF²¹, 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.
6. Medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagerne har ret til at anmode om forældreorlov, også på deltid, i blokke fordelt mellem perioder med arbejde eller andre fleksible arbejdsordninger. Arbejdsgivere skal overveje og besvare sådanne anmodninger under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov. Arbejdsgivere skal begrunde ethvert afslag på en sådan anmodning skriftligt.
7. Medlemsstaterne skal vurdere, 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

²¹ Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT L 175 af 10.7.1999, s. 43).

Medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere har ret til omsorgsorlov på mindst fem arbejdsdage om året pr. arbejdstager. En sådan ret kan gøres betinget af passende dokumentation for lidelsen hos arbejdstagerens familiemedlem.

Artikel 7

Arbejdsfrihed som følge af force majeure

Medlemsstaterne skal træffe 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

Passende indkomst

Medlemsstaterne skal 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, sikre, at arbejdstagere, der udøver retten til orlov, jf. artikel 4, 5 eller 6, modtager en løn eller en passende ydelse, der mindst svarer til, hvad den pågældende arbejdstager ville være berettiget til i tilfælde af sygeorlov.

Artikel 9

Fleksible arbejdsordninger

1. Medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere med børn under en vis alder, som skal være på mindst tolv år, og omsorgspersoner har ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger med henblik på omsorgsformål. Sådanne fleksible arbejdsordninger kan være underlagt en passende tidsbegrænsning.

2. Arbejdsgivere skal overveje og besvare anmodninger om fleksible arbejdsordninger, jf. stk. 1, under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov. Arbejdsgivere skal begrunde ethvert afslag på en sådan anmodning.

3. Er de fleksible arbejdsordninger, jf. stk. 1, tidsmæssigt begrænset, skal arbejdstageren have ret til at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmønster ved udløbet af den aftalte periode. Arbejdstageren skal også have ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmønster, når en ændring af omstændighederne berettiger dette. Arbejdsgivere skal overveje og besvare sådanne anmodninger under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov.

Artikel 10

Ansættelsesrelaterede rettigheder

1. Rettigheder, som arbejdstageren allerede har erhvervet eller er i færd med at erhverve på det tidspunkt, hvor en orlov som omhandlet i artikel 4, 5 eller 6 påbegyndes, skal opretholdes indtil udløbet af denne orlov. Disse rettigheder skal finde anvendelse ved udløbet af denne orlov, herunder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.

2. Medlemsstaterne skal sikre, 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 under deres fravær.

3. Medlemsstaterne skal fastsætte, 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 samtidig sikre, at ansættelsesforholdet opretholdes i denne periode.

Artikel 11

Ikke-forskelsbehandling

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

Artikel 12

Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde

1. Medlemsstaterne skal træffe 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 ansøgt 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 berettiget begrundelse for afskedigelsen. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

3. Medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, i tilfælde af at arbejdstagere som omhandlet i stk. 2 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 dem, der er omhandlet i stk. 1.

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 skal fastsættebestemmelser 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 skal træffe alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at sanktionerne anvendes. Sanktionerne skal være effektive, forholdsmæssige og have afskrækkende virkning. De kan bestå af en bøde. De kan også omfatte betaling af kompensation.

Artikel 14

Beskyttelse mod ugunstig behandling eller skadelige følger

Medlemsstaterne skal træffe 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 indledt retlige procedure med det formål at sikre overholdelse af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv.

Artikel 15

Ligestillingsorganer

Medlemsstaterne skal sikre, at det eller de organer, der er udpeget i henhold til artikel 20 direktiv 2006/54/EF, til fremme, analyse og overvågning af samt støtte for ligebehandling af forældre og omsorgspersoner, uden forskelsbehandling på grund af køn, også er kompetente med hensyn til spørgsmål, der falder ind under dette direktivs anvendelsesområde.

Artikel 16

Beskyttelsesniveau

Medlemsstaterne kan indføre eller opretholde bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagere end dem, der er fastsat i dette direktiv. De skal imidlertid sikre, at mindst fire måneders forældreorlov ikke kan overføres i henhold til artikel 5, stk. 2.

Artikel 17

Udbredelse af information

Medlemsstaterne skal sikre, 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 skal senest fem år efter dette direktivs ikrafttræden meddele Kommissionen alle relevante oplysninger om direktivets gennemførelse, som den har brug for til udarbejdelse af en rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen 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 to år efter datoen for nærværende direktivs ikrafttræden. Henvvisninger til det ophævede direktiv gælder som henvisninger til nærværende direktiv og læses efter sammenligningstabellen i bilaget.

Artikel 20

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne skal sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest to år efter dets ikrafttræden. De tilsender straks Kommissionen disse love og bestemmelser.

Lovene og bestemmelserne 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 skal meddele Kommissionen teksten til de vigtigste nationale love og bestemmelser, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

3. Medlemsstaterne kan efter fælles anmodning herom fra arbejdsmarkedets parter overlade det til disse at gennemføre dette direktiv, såfremt medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes med 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