

DIREKTIVER

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) 2019/1158

af 20. juni 2019

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. 2, litra b), sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra i),

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 Udvalg ⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget ⁽²⁾,

efter den almindelige lovgivningsprocedure ⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Ifølge artikel 153, stk. 1, litra i), i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) skal 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, stk. 3, andet afsnit, i traktaten om Den Europæiske Union (TEU) skal Unionen fremme ligestilling mellem kvinder og mænd. I artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (chartret) er det ligeledes fastsat, at der skal sikres ligestilling mellem mænd og kvinder på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.
- (3) For at kunne forene familieliv og arbejdsliv fastsætter chartrets artikel 33 retten 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 har ratificeret De Forenede Nationers konvention om rettigheder for personer med handicap fra 2006. Konventionen er således en integreret del af Unionens retsorden, og Unionens retsakter skal så vidt muligt fortolkes på en måde, der er i overensstemmelse med konventionen. Konventionen fastsætter navnlig i artikel 7, stk. 1, at parterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at børn med handicap fuldt ud kan nyde alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre børn.
- (5) Medlemsstaterne har ratificeret De Forenede Nationers konvention om barnets rettigheder fra 1989. Konventionens artikel 18, stk. 1, fastsætter, at begge forældre har fælles ansvar for barnets opdragelse og udvikling, og at barnets tarv for forældrene bør komme i første række.
- (6) 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 hensyn til demografiske forandringer, herunder virkningerne af en aldrende befolkning.

⁽¹⁾ EUT C 129 af 11.4.2018, s. 44.

⁽²⁾ EUT C 164 af 8.5.2018, s. 62.

⁽³⁾ Europa-Parlamentets holdning af 4.4.2019 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 13.6.2019.

- (7) I lyset af de udfordringer, der opstår som følge af demografiske ændringer, og det deraf følgende pres på de offentlige udgifter i visse medlemsstater, forventes behovet for uformel pleje at stige.
- (8) 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, navnlig Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF ⁽⁴⁾ og 2010/41/EU ⁽⁵⁾ og Rådets direktiv 92/85/EØF ⁽⁶⁾, 97/81/EF ⁽⁷⁾ og 2010/18/EU ⁽⁸⁾.
- (9) Principperne om ligestilling mellem kønnene og balance mellem arbejdsliv og privatliv bekræftes på ny i princip 2 og 9 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, som Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen bekendtgjorde den 17. november 2017.
- (10) Balance mellem arbejdsliv og privatliv er dog stadig en stor udfordring for mange forældre og arbejdstagere med omsorgsforpligtelser, navnlig på grund af den stadig større udbredelse af lange og skiftende arbejdstider, der 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. Når kvinder har børn, arbejder de sandsynligvis færre timer i lønnet beskæftigelse og tilbringer mere tid med at udføre 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 helt at forlade arbejdsmarkedet.
- (11) Unionens nuværende retlige rammer indeholder begrænsede incitament for mænd til at påtage sig en ligelig del af omsorgsforpligtelserne. Manglende betalt fædreorlov og forældreorlov i mange medlemsstater bidrager til fædrenes lave udnyttelse af orlov. Ubalancen mellem kvinder og mænd for så vidt angår udformningen af politikker for balance mellem arbejdsliv og privatliv styrker de kønsbetingede stereotyper og forskelle med hensyn til arbejde og omsorg. Politikkerne for ligebehandling bør sigte mod at håndtere problemet med stereotyper i både mande- og kvindefag og i mænds og kvinders roller, og arbejdsmarkedets parter opfordres til at påtage sig deres centrale rolle med hensyn til at oplyse både arbejdstagere og arbejdsgivere og gøre dem mere bevidste om at bekæmpe forskelsbehandling. Derudover 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.
- (12) Ved gennemførelsen af dette direktiv bør medlemsstaterne tage hensyn til, at en ligelig fordelt brug af familieorlov mellem mænd og kvinder også afhænger af andre passende foranstaltninger, såsom tilvejebringelse af tilgængelig og prismæssigt overkommelig børnepasning og langtidspleje, hvilket er afgørende for, at forældre og andre personer med omsorgsforpligtelser kan komme ind på, forblive på eller vende tilbage til arbejdsmarkedet. Fjernelse af de økonomiske motivationshæmmende faktorer kan også tilskynde de sekundære forsørgere, hvoraf størstedelen er kvinder, til at deltage fuldt ud på arbejdsmarkedet.
- (13) For at vurdere virkningen af dette direktiv bør Kommissionen og medlemsstaterne fortsat samarbejde med hinanden for at udvikle sammenlignelige statistikker, der er kønsopdelte.
- (14) I overensstemmelse med artikel 154 i TEUF har Kommissionen i en proces med to faser konsulteret 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 under hensyntagen til resultaterne af disse høringer samt af den offentlige høring, der fandt sted for at indhente synspunkter fra interessenter og borgere.

⁽⁴⁾ 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).

⁽⁵⁾ 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).

⁽⁶⁾ 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).

⁽⁷⁾ 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).

⁽⁸⁾ 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).

- (15) Direktiv 2010/18/EU regulerer forældreorlov ved at iværksætte en rammeaftale, der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter. Nærværende direktiv tager udgangspunkt i de regler, der er fastsat i direktiv 2010/18/EU, og supplerer dem ved at styrke eksisterende rettigheder og indføre nye rettigheder. Direktiv 2010/18/EU bør ophæves og erstattes af nærværende direktiv.
- (16) Dette direktiv fastsætter mindstekrav vedrørende fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov samt fleksible arbejdsordninger for arbejdstagere, der er forældre eller omsorgspersoner. Ved at gøre det nemmere for sådanne 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.
- (17) Dette direktiv finder anvendelse på alle arbejdstagere, som er omfattet af en ansættelseskontrakt eller et andet ansættelsesforhold, herunder kontrakter vedrørende ansættelse eller ansættelsesforhold for deltidsansatte, arbejdstagere i et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller personer, der har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau, som tidligere fastsat i direktiv 2010/18/EU. Det er op til medlemsstaterne at definere ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold under hensyntagen til Den Europæiske Unions Domstols (EU-Domstolens) retspraksis for så vidt angår kriterierne for fastlæggelse af status som arbejdstager.
- (18) Medlemsstaterne har kompetence til at definere ægteskabelig og familiemæssig status, samt fastsætte hvilke personer der skal betragtes som værende en forælder, en mor og en far.
- (19) 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 eller, hvor og for så vidt som det anerkendes i national ret, en tilsvarende anden forælder. En sådan fædreorlov bør tages omkring tidspunktet for barnets fødsel og bør være klart knyttet til fødslen med henblik på at yde omsorg. Medlemsstaterne er også i stand til at bevilge fædreorlov i tilfælde af en dødfødsel. Det er op til medlemsstaterne at afgøre, om det skal være tilladt at tage en del af fædreorloven før barnets fødsel, eller at kræve, at den skal tages i sin helhed derefter, samt at fastsætte den tidsramme, inden for hvilken fædreorloven skal tages, og om og på hvilke betingelser der tillades fædreorlov på deltidsbasis, i vekslende perioder såsom et på hinanden følgende antal dages orlov fordelt mellem perioder med arbejde, eller på andre fleksible måder. Medlemsstaterne er i stand til at 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 der gives ret til fædreorlov uanset den ægteskabelige eller familiemæssige status, som fastsat ved national ret.
- (20) Da de fleste fædre ikke benytter sig af deres ret til forældreorlov eller overfører en betydelig del af deres orlov til mødrene, udvider dette direktiv den minimumsperiode for forældreorlov, som ikke kan overdrages fra den ene forælder til den anden, fra en til to måneder med henblik på at tilskynde fædre til at tage forældreorlov, samtidig med at det bevarer hver forælders ret til at holde mindst fire måneders forældreorlov som fastsat i direktiv 2010/18/EU. Formålet med at sikre, at hver af forældrene råder over mindst to måneders forældreorlov, som ikke kan overdrages til den anden forælder, er at tilskynde fædre til at gøre brug af deres ret til en sådan orlov. Dette fremmer og letter endvidere mødrenes reintegration på arbejdsmarkedet, efter at de har taget en periode med barselsorlov og forældreorlov.
- (21) En minimumsperiode på fire måneders forældreorlov garanteres i henhold til dette direktiv for arbejdstagere, der er forældre. Medlemsstaterne opfordres til at give alle arbejdstagere, der udøver forældreansvar, ret til forældreorlov i overensstemmelse med nationale retssystemer.
- (22) Medlemsstaterne bør have mulighed for at fastsætte en frist for det varsel, som en arbejdstager skal give til arbejdsgiveren ved ansøgning om forældreorlov, og bør have mulighed for at afgøre, om retten til forældreorlov er betinget af en særlig 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 en sådan anciennitet i arbejdsforholdet. For at skabe balance mellem arbejdstageres og arbejdsgiveres behov bør medlemsstaterne også kunne beslutte, om de vil tillade, at arbejdsgiverne udsætter forældreorloven under visse omstændigheder, under forudsætning af at arbejdsgiverne begrundes en sådan udsættelse skriftligt.

- (23) Eftersom fleksibilitet gør det mere sandsynligt, at hver af forældrene, navnlig fædre, vil benytte deres ret til forældreorlov, bør arbejdstagere kunne anmode om, at der bevilges forældreorlov på fuld tid eller deltid, i vekslende perioder såsom et på hinanden følgende antal ugers orlov fordelt mellem perioder med arbejde, eller på andre fleksible måder. Arbejdsgiveren bør kunne acceptere eller afvise en sådan anmodning om forældreorlov på andre måder end på fuld tid. Medlemsstaterne bør vurdere, om betingelserne for adgang til og de nærmere regler for forældreorlov bør tilpasses de særlige behov hos forældre, der befinder sig i en særligt vanskelig situation.
- (24) Perioden, inden for hvilken arbejdstagerne bør have ret til at tage forældreorlov, bør være knyttet til barnets alder. Denne alder bør fastsættes på en sådan måde, at begge forældre reelt sættes i stand til at benytte sig af deres fulde ret til forældreorlov i henhold til dette direktiv.
- (25) For at fremme genoptagelse af arbejdet efter en periode med forældreorlov tilskyndes arbejdstagere og arbejdsgivere til på frivillig basis at forblive i kontakt med hinanden under orlovsperioden og kan iværksætte ordninger om passende foranstaltninger for at lette reintegrationen på arbejdspladsen. En sådan kontakt og sådanne ordninger fastlægges af de berørte parter under hensyntagen til national ret, kollektive overenskomster eller praksis. Arbejdstagere bør oplyses om forfremmelsesprocedurer og interne ledige stillinger og bør være i stand til at deltage i sådanne procedurer og ansøge om sådanne stillinger.
- (26) Undersøgelser viser, at medlemsstater, der giver en betydelig del af forældreorloven til fædre og betaler arbejdstageren en løn eller ydelse under denne orlov med en relativt høj kompensationsgrad, oplever en højere udnyttelsesgrad blandt fædre og en positiv tendens med hensyn til mødres erhvervsfrekvens. Det er derfor hensigtsmæssigt at lade sådanne ordninger fortsætte, forudsat at de opfylder visse minimumskriterier, i stedet for at udbetale den løn eller ydelse for fædreorlov, der er fastsat i dette direktiv.
- (27) For at give mænd og kvinder med omsorgsforpligtelser bedre muligheder for at forblive i arbejdsstyrken bør hver arbejdstager have ret til omsorgsorlov på fem arbejdsdage om året. Medlemsstaterne kan fastsætte, at en sådan orlov kan tages i perioder af en eller flere arbejdsdage pr. tilfælde. For at tage hensyn til divergerende nationale systemer bør medlemsstaterne kunne tildele omsorgsorlov på grundlag af en anden periode end et år ved henvisning til den person, som har behov for omsorg eller støtte, eller ved henvisning til tilfældet. Der forudses en fortsat stigning i plejebehov på grund af en aldrende befolkning og den deraf følgende stigning i antallet af aldersrelaterede funktionsnedsættelser. Medlemsstaterne bør tage hensyn til stigningen i plejebehov, når de udvikler deres plejepolitikker, herunder vedrørende omsorgsorlov. Medlemsstaterne opfordres til at bevilge ret til omsorgsorlov for så vidt angår yderligere familiemedlemmer, såsom bedsteforældre og søskende. Medlemsstaterne kan kræve forudgående lægeattest vedrørende behovet for betydelig pleje eller støtte i forbindelse med en alvorlig helbredsmæssig tilstand.
- (28) Ud over retten til omsorgsorlov som fastsat i dette direktiv bør alle arbejdstagere opretholde deres ret til arbejdsfrihed uden tab af arbejdstagerrettigheder, der allerede er blevet erhvervet eller er ved at blive erhvervet, som følge af force majeure ved hastende og uforudsete familiemæssige årsager, som fastsat i direktiv 2010/18/EU, i overensstemmelse med de betingelser, der er fastsat af medlemsstaterne.
- (29) For at øge incitamenterne for arbejdstagere, der er forældre, navnlig mænd, til at tage de orlovsperioder, som er fastsat i dette direktiv, bør arbejdstagere have ret til en passende ydelse under orloven.
- (30) Medlemsstaterne bør derfor fastsætte en løn- eller ydelsessats for fædreorlovens minimumsperiode, der mindst svarer til den nationale sygedagpengesats. Eftersom indrømmelse af ret til fædreorlov og barselsorlov forfølger samme mål, nemlig at skabe et bånd mellem forælderen og barnet, opfordres medlemsstaterne til at indføre en løn eller en ydelse for fædreorlov, der svarer til den løn eller den ydelse, der ydes til barselsorlov på nationalt plan.
- (31) Medlemsstaterne bør fastsætte lønnen eller ydelsen for den minimumsperiode af forældreorloven, der ikke kan overdrages, og som garanteres i henhold til dette direktiv, på et passende niveau. Ved fastsættelsen af niveauet for lønnen eller ydelsen for den minimumsperiode af forældreorloven, der ikke kan overdrages, bør medlemsstaterne tage hensyn til, at afholdelse af forældreorlov ofte resulterer i et tab af indtægter for familien, og at de primære forsørgere i en familie kun er i stand til at gøre brug af deres ret til forældreorlov, hvis lønnen eller ydelsen er tilstrækkelig høj til at muliggøre en værdig levestandard.

- (32) Selv om medlemsstaterne frit kan beslutte, om de vil yde en løn eller en ydelse til omsorgsforældre, opfordres de til at indføre en sådan løn eller en ydelse for at sikre den effektive udnyttelse af retten blandt omsorgspersoner, navnlig blandt mænd.
- (33) Dette direktiv berører ikke koordineringen af de sociale sikringsordninger i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004⁽⁹⁾ og (EU) nr. 1231/2010⁽¹⁰⁾ samt Rådets forordning (EF) nr. 859/2003⁽¹¹⁾. Hvilken medlemsstat, der har kompetence med hensyn til en arbejdstagers sociale sikring, fastsættes i nævnte forordninger.
- (34) For at tilskynde arbejdstagere, der er forældre og omsorgspersoner, til at forblive i arbejdsstyrken bør sådanne arbejdstagere kunne tilpasse deres arbejdstid til deres personlige behov og præferencer. Med henblik herpå, og idet der sættes fokus på arbejdstagernes behov, har de ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger med henblik på at tilpasse deres arbejdsmønstre, herunder om muligt gennem brug af distancearbejde, fleksibel arbejdstid eller en nedsættelse af arbejdstiden med henblik på at yde omsorg.
- (35) For at imødekomme både arbejdstageres og arbejdsgiveres behov bør det være muligt for medlemsstaterne at begrænse varigheden af fleksible arbejdsordninger, herunder enhver nedsættelse af arbejdstiden eller ethvert distancearbejde. Selvom deltidsarbejde har vist sig at være en god måde til at få nogle kvinder til at forblive på arbejdsmarkedet efter at have fået børn eller taget sig af pårørende med pleje- eller støttebehov, kan lange perioder med nedsat arbejdstid føre til lavere socialsikringsbidrag og dermed reducerede eller bortfald af pensionsrettigheder.
- (36) Ved overvejelse af anmodninger om fleksible arbejdsordninger bør arbejdsgivere kunne tage hensyn til bl.a. varigheden af de fleksible arbejdsordninger, der anmodes om, samt arbejdsgivernes ressourcer og operationelle kapacitet til at tilbyde sådanne ordninger. Arbejdsgiveren bør kunne beslutte, om vedkommende vil godkende eller afvise en arbejdstagers anmodning om fleksible arbejdsordninger. De særlige omstændigheder, der ligger til grund for behovet for fleksible arbejdsordninger, kan ændre sig. Arbejdstagere bør derfor have ret til at vende tilbage til deres oprindelige arbejdsmønster ikke kun ved udløbet af en indbyrdes aftalt periode, men bør også kunne anmode om at vende tilbage tidligere, hvis krævet på baggrund af en ændring i de tilgrundliggende omstændigheder.
- (37) Uanset kravet om at vurdere, om betingelserne for adgang til og de nærmere ordninger for forældreorlov bør tilpasses de særlige behov hos forældre i særligt udsatte situationer, opfordres medlemsstaterne til at vurdere, om betingelserne for at få adgang til og de nærmere ordninger for udøvelse af retten til fædreorlov, omsorgsforældre og fleksible arbejdsordninger bør tilpasses særlige behov, såsom hos enlige forældre, adoptivforældre, forældre med handicap, forældre til børn med handicap eller langvarig sygdom eller forældre i særlige situationer, såsom i forbindelse med flerfødsler og for tidlige fødsler.
- (38) Orlovsordninger er beregnet til at støtte arbejdstagere, der er forældre og omsorgspersoner, i en bestemt periode og har til formål at bevare og fremme arbejdstagernes fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er derfor passende at indføre udtrykkelige bestemmelser om beskyttelse af beskæftigelsesrettighederne for de arbejdstagere, der tager de formler for orlov, der er omfattet af dette direktiv. Dette direktiv beskytter navnlig arbejdstagernes ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde efter at have taget en sådan orlov og retten til ikke at blive udsat for nogen negativ påvirkning af de vilkår og betingelser, der er fastsat i deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, som følge af at have taget en sådan orlov. Arbejdstagere bør bevare deres ret til relevante rettigheder, der allerede er erhvervet eller er ved at blive erhvervet, indtil udløbet af en sådan orlov.

⁽⁹⁾ 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).

⁽¹⁰⁾ 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).

⁽¹¹⁾ 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).

- (39) Medlemsstaterne skal som fastsat i direktiv 2010/18/EU fastsætte ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets status under forældreorlovsperioden. Ifølge EU-Domstolens retspraksis opretholdes ansættelsesforholdet mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren 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 perioderne for de forskellige typer orlov, der er omfattet af dette direktiv, herunder hvad angår retten til social sikring, bør medlemsstaterne derfor sikre, at arbejdsforholdet opretholdes.
- (40) Arbejdstagere, der udøver deres ret til orlov eller til at anmode om fleksible arbejdsordninger som fastsat i dette direktiv, bør beskyttes mod forskelsbehandling eller enhver form for mindre gunstig behandling på dette grundlag.
- (41) Arbejdstagere, der udøver deres ret til orlov eller til at anmode om fleksible arbejdsordninger som fastsat i dette direktiv, bør i overensstemmelse med EU-Domstolens retspraksis, herunder dens dom i sag C-460/06 ⁽¹²⁾, beskyttes mod afskedigelse og alle forberedende 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 deres ret til at anmode om sådanne fleksible arbejdsordninger. Arbejdstagere, der mener, at de er blevet afskediget på det grundlag, at de har udøvet sådanne rettigheder, bør kunne anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen. Hvis en arbejdstager har anmodet om eller har taget fædreorlov, forældreorlov eller omsorgsorlov som omhandlet i dette direktiv, bør arbejdsgiveren give en skriftlig begrundelse for afskedigelsen.
- (42) Bevisbyrden for, at der ikke er sket afskedigelse på grundlag af, at arbejdstagere har anmodet om eller har taget fædreorlov, forældreorlov eller omsorgsorlov som omhandlet i dette direktiv, bør påhvile arbejdsgiveren, hvor en arbejdstager ved en domstol eller anden kompetent myndighed har fremført faktiske omstændigheder, der kan give anledning til en formodning om, at arbejdstageren er blevet afskediget på et sådant grundlag.
- (43) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner mod overtrædelser af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, eller de nationale bestemmelser, der allerede er gældende på datoen for dette direktivs ikrafttræden, og som vedrører rettigheder, der ligger inden for dets anvendelsesområde. Sådanne sanktioner kan omfatte administrative og finansielle sanktioner såsom bøder eller betaling af erstatning samt andre typer sanktioner.
- (44) En effektiv gennemførelse af principperne om ligebehandling og lige muligheder kræver passende retlig beskyttelse af arbejdstagere mod ugunstig behandling eller skadelige følger, der er en følge af, at der er indgivet en klage, eller der er indledt retlige procedurer vedrørende rettighederne i henhold til dette direktiv. Det kan ske, at ofre undlader at gøre deres rettigheder gældende på grund af risikoen for represalier, og de bør derfor beskyttes mod ugunstig behandling, hvor de udøver deres rettigheder i henhold til dette direktiv. En sådan beskyttelse er særlig relevant for så vidt angår repræsentanterne for arbejdstagere i udøvelsen af deres hverv.
- (45) For yderligere at forbedre beskyttelsesniveauet for de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv, bør de nationale ligestillingsorganer være kompetente med hensyn til de spørgsmål vedrørende forskelsbehandling, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, herunder opgaven med at yde uafhængig bistand til ofre for forskelsbehandling i forbindelse med forfølgelsen af deres klager.
- (46) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver derved medlemsstaterne mulighed for at indføre eller opretholde bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne. At give en forælder mulighed for at overføre mere end to måneder ud af de fire måneders forældreorlov, der er fastsat i dette direktiv, til den anden forælder, udgør ikke en bestemmelse, der er mere gunstig for arbejdstageren end minimumsbestemmelserne i dette direktiv. Rettigheder, der allerede er erhvervet på datoen for dette direktivs ikrafttræden, bør fortsat finde anvendelse, medmindre dette direktiv fastsætter gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv bør hverken anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder i EU-retten eller udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på de områder, der er omfattet af dette direktiv.

⁽¹²⁾ Domstolens dom af 11. oktober 2007, Nadine Paquay mod Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (47) Navnlig bør intet i dette direktiv fortolkes som en indskrænkning af de rettigheder, der er fastsat i direktiv 2010/18/EU, 92/85/EØF og 2006/54/EF, herunder artikel 19 i direktiv 2006/54/EF.
- (48) Mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder (SMV'er) som defineret i bilaget til Kommissionens henstilling 2003/361/EF ⁽¹³⁾, som repræsenterer det store flertal af virksomheder i Unionen, kan have begrænsede finansielle, tekniske og menneskelige ressourcer. Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv bestræbe sig på at undgå at pålægge administrative, finansielle eller retlige byrder på en sådan måde, at de vil hæmme oprettelsen og udviklingen af SMV'er eller udgøre en overdreven byrde for arbejdsgivere. Medlemsstaterne opfordres derfor til grundigt at vurdere virkningen af deres gennemførelsesforanstaltninger på SMV'er for at sikre ligebehandling af alle arbejdstagere, at SMV'er ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt af foranstaltningerne, idet der bør være særligt fokus på mikrovirksomheder, og at alle unødvendige administrative byrder undgås. Medlemsstaterne opfordres til at give incitament, vejledning og rådgivning til SMV'er for at hjælpe dem med at opfylde deres forpligtelser i henhold til dette direktiv.
- (49) Enhver form for familierelateret fritagelse fra arbejde, navnlig barselsorlov, fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov, der er til rådighed i henhold til national ret 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 i direktiv 92/85/EØF, forudsat at minimumskravene i disse direktiver er opfyldt, og at det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på de områder, der er omfattet af direktiverne, ikke sænkes. Det påhviler ikke medlemsstaterne ved gennemførelsen af nærværende direktiv at omdøbe eller på anden måde ændre de forskellige typer familierelateret orlov, der er til rådighed i henhold til national ret eller kollektive overenskomster, og som tæller med med henblik på overholdelse af nærværende direktiv.
- (50) Medlemsstaterne opfordres til i overensstemmelse med national praksis at fremme en social dialog med arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme foreningen af arbejde og privatliv, herunder ved at fremme foranstaltninger på arbejdspladsen til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv, ved at indføre frivillige certificeringsordninger, tilbyde faglig uddannelse, øge bevidstheden og gennemføre informationskampagner. Desuden opfordres medlemsstaterne til at indlede en dialog med relevante interessenter, såsom ikke-statslige organisationer, lokale og regionale myndigheder og tjenesteydere, med henblik på at fremme politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv i overensstemmelse med national ret og praksis.
- (51) Arbejdsmarkedets parter bør opfordres til at fremme frivillige certificeringsordninger til vurdering af balancen mellem arbejdsliv og privatliv på arbejdspladsen.
- (52) 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 på grund af deres omfang og virkninger bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i TEU. 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 minimumskrav, 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 arbejdstagere, der er forældre eller omsorgspersoner.

Til dette formål fastsætter dette direktiv individuelle rettigheder i forbindelse med følgende:

- a) fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov
- b) fleksible arbejdsordninger for arbejdstagere, der er forældre eller omsorgspersoner.

⁽¹³⁾ Kommissionens henstilling 2003/361/EF af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder (EUT L 124 af 20.5.2003, s. 36).

*Artikel 2***Anvendelsesområde**

Dette direktiv finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller er i et ansættelsesforhold, som fastsat ved lov, kollektive overenskomster eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat, under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis.

*Artikel 3***Definitioner**

1. I dette direktiv forstås ved:
 - a) »fædreorlov«: orlov for fædre eller, hvor og for så vidt som det anerkendes i national ret, en tilsvarende anden forælder i forbindelse med et barns fødsel med henblik på at yde omsorg
 - b) »forældreorlov«: orlov for forældre, i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn med henblik på at yde omsorg over for dette barn
 - c) »omsorgsorlov«: orlov for arbejdstagere med henblik på at yde personlig omsorg eller støtte til en pårørende eller en person, der bor i samme husstand som arbejdstageren, og som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand som defineret af den enkelte medlemsstat
 - d) »omsorgsperson«: en arbejdstager, der giver personlig omsorg eller støtte til en pårørende eller en person, der bor i samme husstand som arbejdstageren, og som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand som defineret af den enkelte medlemsstat
 - e) »familiemedlem«: en arbejdstagers søn, datter, mor, far, ægtefælle og, hvor sådanne partnerskaber anerkendes i national ret, partner i et registreret partnerskab,
 - f) »fleksible arbejdsordninger«: muligheden for, at arbejdstagere kan tilpasse deres arbejdsmønstre, herunder ved brug af distancearbejde, fleksibel arbejdstid eller nedsat arbejdstid.
2. Henvisningen til arbejdsdage i artikel 4 og 6 skal forstås som en henvisning til et arbejdsmønster med fuldtidsarbejde, som defineret i den pågældende medlemsstat.

En arbejdstagers ret til orlov kan beregnes proportionalt i forhold til arbejdstagerens arbejdstid i overensstemmelse med det arbejdsmønster, der er angivet i arbejdstagerens ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.

*Artikel 4***Fædreorlov**

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at fædre eller, hvor og for så vidt som det anerkendes i national ret, en tilsvarende anden forælder, har ret til fædreorlov på 10 arbejdsdage, der skal tages i forbindelse med fødslen af arbejdstagerens barn. Medlemsstaterne kan bestemme, om de tillader, at fædreorloven tages delvist før eller kun efter barnets fødsel, og om de tillader, at en sådan orlov kan tages på fleksible måder.
2. Retten til fædreorlov må ikke gøres betinget af en arbejdsmæssig kvalifikationsperiode eller en ansættelsesperiode.
3. Retten til fædreorlov gives uanset arbejdstagerens ægteskabelige eller familiemæssige status som fastsat ved national ret.

*Artikel 5***Forældreorlov**

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at den enkelte arbejdstager har en individuel ret til forældreorlov i fire måneder, der skal tages, inden barnet når en fastlagt alder, op til otte år, der fastsættes af den enkelte medlemsstat eller ved kollektive overenskomster. Denne alder fastsættes med henblik på at sikre, at hver af forældrene kan udøve sin ret til forældreorlov effektivt og på lige fod.

2. Medlemsstaterne sikrer, at to måneders forældreorlov ikke kan overdrages.
3. Medlemsstaterne fastsætter en rimelig frist 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 om forældreorlov angiver den påtænkte påbegyndelse og afslutning af orlovsperioden.

4. Medlemsstaterne kan gøre retten til forældreorlov betinget af en arbejdsmæssig kvalifikationsperiode eller en ansættelsesperiode, der ikke må overstige et år. I tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, som defineret i Rådets direktiv 1999/70/EF⁽¹⁴⁾, med samme arbejdsgiver skal summen af sådanne kontrakter tages i betragtning i forbindelse med beregning af den kvalificerende periode.
5. Medlemsstaterne kan, efter høring i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller praksis, fastsætte, under hvilke omstændigheder arbejdsgiveren er berettiget til at udsætte forældreorloven i en rimelig periode med den begrundelse, at afholdelse af forældreorloven på det tidspunkt, der er anmodet om, vil medføre alvorlige forstyrrelser af driften hos arbejdsgiveren. Arbejdsgivere begrundet en sådan udsættelse af forældreorlov skriftligt.
6. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagerne har ret til at anmode om at tage forældreorlov på fleksible måder. Medlemsstaterne kan fastsætte de nærmere ordninger for anvendelsen heraf. Arbejdsgiveren overvejer og besvarer sådanne anmodninger under hensyntagen til både sine egne og arbejdstagerens behov. Arbejdsgiveren begrundet ethvert afslag på en sådan anmodning skriftligt inden for et rimeligt tidsrum efter anmodningen.
7. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdsgivere, når de overvejer anmodninger om forældreorlov på fuld tid, inden en eventuel udsættelse i overensstemmelse med stk. 5, i det omfang, det er muligt, tilbyder fleksible måder at tage forældreorlov på, jf. stk. 6.
8. Medlemsstaterne vurderer, hvorvidt det er nødvendigt at tilpasse betingelserne for adgang til og de nærmere ordninger for anvendelsen af forældreorlov til de behov, som adoptivforældre, forældre med handicap og forældre til børn med handicap eller langvarig sygdom, har.

Artikel 6

Omsorgsorlov

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at hver arbejdstager har ret til omsorgsorlov på fem arbejdsdage om året. Medlemsstaterne kan fastsætte nærmere bestemmelser om anvendelsesområdet og betingelserne for omsorgsorlov i overensstemmelse med national ret eller praksis. Anvendelsen af denne ret kan gøres betinget af passende dokumentation i overensstemmelse med national ret eller praksis.
2. Medlemsstaterne kan tildele omsorgsorlov på grundlag af en anden referenceperiode end et år, pr. person, der har behov for omsorg eller støtte, eller pr. tilfælde.

Artikel 7

Arbejdsfrihed som følge af force majeure

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at hver arbejdstager 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 hver arbejdstagers ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure til en vis varighed pr. år eller pr. tilfælde, eller begge dele.

⁽¹⁴⁾ 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).

*Artikel 8***Løn eller ydelse**

1. Medlemsstaterne sikrer i overensstemmelse med nationale forhold såsom national ret, kollektive overenskomster eller praksis og under hensyntagen til de beføjelser, der er delegeret til arbejdsmarkedets parter, at arbejdstagere, der udøver deres ret til orlov som fastsat i artikel 4, stk. 1, eller artikel 5, stk. 2, modtager en løn eller en ydelse i overensstemmelse med denne artikels stk. 2 og 3.
2. For så vidt angår fædreorlov som omhandlet i artikel 4, stk. 1, skal en sådan løn eller ydelse sikre en indkomst, der mindst svarer til, hvad den pågældende arbejdstager ville være berettiget til i tilfælde af en afbrydelse af arbejdstagerens aktiviteter, der skyldes arbejdstagerens helbredstilstand, med forbehold af et eventuelt loft fastsat i national ret. Medlemsstaterne kan gøre retten til en løn eller en ydelse betinget af perioder med tidligere ansættelse, som ikke må overstige seks måneder umiddelbart før den forventede fødselsdato for barnet.
3. For så vidt angår forældreorlov som omhandlet i artikel 5, stk. 2, bestemmes en sådan løn eller ydelse af medlemsstaten eller arbejdsmarkedets parter og fastsættes på en sådan måde, at begge forældres udnyttelse af forældreorlov lettes.

*Artikel 9***Fleksible arbejdsordninger**

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere med børn op til en fastlagt alder, som skal være 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.
2. Arbejdsgivere overvejer og besvarer anmodninger om fleksible arbejdsordninger som omhandlet i stk. 1 inden for et rimeligt tidsrum under hensyntagen til både sine egne og arbejdstagerens behov. Arbejdsgivere begrundet ethvert afslag på en sådan anmodning eller enhver udsættelse af sådanne ordninger.
3. Er de fleksible arbejdsordninger som omhandlet i stk. 1 tidsmæssigt begrænset, har arbejdstageren ret til at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonster ved udløbet af den aftalte periode. Arbejdstageren har også ret til at anmode om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvor en ændring af omstændighederne berettiger dette. Arbejdsgiveren overvejer og besvarer en anmodning om en tidlig tilbagevenden til det oprindelige arbejdsmonster under hensyntagen til både sine egne og arbejdstagerens behov.
4. Medlemsstaterne kan gøre retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger betinget af en arbejdsmæssig kvalifikationsperiode eller en ansættelsesperiode, der ikke må overstige seks måneder. I tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter som defineret i direktiv 1999/70/EF med samme arbejdsgiver skal summen af sådanne kontrakter tages i betragtning i forbindelse med beregning af den kvalificerende periode.

*Artikel 10***Ansættelsesrelaterede rettigheder**

1. Rettigheder, som arbejdstageren allerede har erhvervet eller er i færd med at erhverve på det tidspunkt, hvor orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller arbejdsfrihed som fastsat i artikel 7 påbegyndes, opretholdes indtil udløbet af sådan orlov eller arbejdsfrihed. Disse rettigheder gælder ved udløbet af sådan orlov eller arbejdsfrihed, herunder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller praksis.
2. Medlemsstaterne sikrer, at en arbejdstager ved udløbet af orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 har ret til at vende tilbage til sit arbejde eller et tilsvarende arbejde på betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for vedkommende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som vedkommende ville have været berettiget til, hvis vedkommende ikke havde taget orloven.
3. Medlemsstaterne fastsætter, hvilken status ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet skal have i orlovsperioden som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller i perioden med arbejdsfrihed som fastsat i artikel 7, herunder for så vidt angår rettigheder til social sikring, herunder pensionsbidrag, og sikrer samtidig, at ansættelsesforholdet opretholdes i denne periode.

*Artikel 11***Forskelsbehandling**

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde mindre gunstig behandling af arbejdstagere på det grundlag, at de har anmodet om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller arbejdsfrihed som fastsat i artikel 7, eller at de har udøvet rettighederne som fastsat i artikel 9.

*Artikel 12***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 orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller har udøvet retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger, der er omhandlet i artikel 9.
2. Arbejdstagere, som mener, at de er blevet afskediget på det grundlag, at de har anmodet om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6 eller har udøvet retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger som omhandlet i artikel 9, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for deres afskedigelse. I forbindelse med afskedigelse af en arbejdstager, der har ansøgt om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 eller 6, giver arbejdsgiveren en skriftlig begrundelse for afskedigelsen.
3. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at hvor arbejdstagere, som mener, at de er blevet afskediget på det grundlag, at de har ansøgt om eller har taget orlov som fastsat i artikel 4, 5 og 6, fremfører faktiske omstændigheder for en domstol eller en anden kompetent myndighed, som giver anledning til at formode, at de er blevet afskediget på dette grundlag, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.
4. Stk. 3 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for arbejdstagerne.
5. Medlemsstaterne er ikke forpligtede til 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 i straffesager, medmindre medlemsstaterne bestemmer andet.

*Artikel 13***Sanktioner**

Medlemsstaterne fastsætter regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, eller af de allerede gældende regler vedrørende rettigheder, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, og træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de gennemføres. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

*Artikel 14***Beskyttelse mod ugunstig behandling eller negative følger**

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagere, der er personalerepræsentanter, mod ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side eller mod negative følger af, at der er indgivet en klage inden for virksomheden eller indledt retlige procedurer med det formål at sikre overholdelse af de krav, der er fastsat i dette direktiv.

*Artikel 15***Ligestillingsorganer**

Uden at det berører den kompetence, som tilkommer arbejdstilsyn eller andre organer, der håndhæver arbejdstageres rettigheder, herunder arbejdsmarkedets parter, sikrer medlemsstaterne, at det organ 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 kompetent(e) med hensyn til de spørgsmål vedrørende forskelsbehandling, der er omfattet af 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 må ikke anvendes som begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på de områder, direktivet omfatter. Forbuddet mod en sådan sænkning af beskyttelsesniveauet berører ikke medlemsstaternes og arbejdsmarkedets parter ret til på baggrund af ændrede omstændigheder at fastsætte andre love, forskrifter eller kontrakter end dem, der er i kraft den 1. august 2019, forudsat at de minimumskrav, der er fastsat i dette direktiv, er opfyldt.

*Artikel 17***Formidling af information**

Medlemsstaterne sikrer, at de nationale foranstaltninger, der gennemfører 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 arbejdstageres og arbejdsgiveres, herunder SMV-arbejdsgiveres, kendskab ved hjælp af alle egnede midler.

*Artikel 18***Rapportering og evaluering**

1. Medlemsstaterne meddeler senest den 2. august 2027 Kommissionen alle oplysninger om dette direktivs gennemførelse, som den har brug for til udarbejdelse af en rapport. Disse oplysninger omfatter tilgængelige aggregerede data om mænds og kvinders anvendelse af forskellige typer orlov og fleksible arbejdsordninger i henhold til dette direktiv med henblik på at muliggøre en behørig overvågning og vurdering af gennemførelsen af dette direktiv, navnlig med hensyn til ligestilling mellem kønnene.
2. Kommissionen forelægger den i stk. 1 nævnte rapport for Europa-Parlamentet og Rådet. Rapporten ledsages, hvis det er hensigtsmæssigt, af et forslag til retsakt.

Rapporten ledsages endvidere af:

- a) en undersøgelse af samspillet mellem de forskellige typer orlov, der er fastsat i dette direktiv, samt andre typer familierelateret orlov såsom adoptionsorlov og
- b) en undersøgelse af de rettigheder til familierelateret orlov, som gives til selvstændige erhvervsdrivende.

*Artikel 19***Ophævelse**

1. Direktiv 2010/18/EU ophæves med virkning fra den 2. august 2022. Henvisninger til det ophævede direktiv gælder som henvisninger til nærværende direktiv og læses efter sammenligningstabellen i bilaget.
2. Uanset ophævelsen af direktiv 2010/18/EU i henhold til denne artikels stk. 1 kan enhver periode eller særskilte kumulative perioder med forældreorlov, der tages eller overdrages af en arbejdstager i medfør af dette direktiv inden den 2. august 2022, 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 2. august 2022. De underretter straks Kommissionen herom.
2. Uanset denne artikels stk. 1 sætter medlemsstaterne for så vidt angår den løn eller ydelse, der svarer til de sidste to ugers forældreorlov som fastsat i artikel 8, stk. 3, de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 2. august 2024. De underretter straks Kommissionen herom.
3. De love og bestemmelser, som er omhandlet i stk. 1 og 2, skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. Medlemsstaterne fastsætter de nærmere regler for henvisningen.
4. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsforskrifter, som de udsteder på de områder, der er omfattet af dette direktiv.
5. De nærmere regler og ordninger for anvendelsen af dette direktiv fastlægges i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller praksis, så længe mindstekravene og målene i dette direktiv er opfyldt.
6. Med henblik på at overholde dette direktivs artikel 4, 5, 6 og 8 og direktiv 92/85/EØF kan medlemsstaterne tage hensyn til en periode med, 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 eller direktiv 92/85/EØF, forudsat at mindstekravene for en sådan orlov er opfyldt, og det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på de områder, der er omfattet af disse direktiver, ikke sænkes.
7. Hvor medlemsstaterne sikrer en løn eller en ydelse på mindst 65 % af arbejdstagerens nettoløn, som kan være omfattet af et loft, i mindst seks måneder af forældreorloven for hver forælder, kan de beslutte at opretholde en sådan ordning i stedet for at fastsætte den løn eller ydelse, der er omhandlet i artikel 8, stk. 2.
8. Medlemsstaterne kan efter fælles anmodning herom fra arbejdsmarkedets parter overlade det til disse at gennemføre dette direktiv, forudsat at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de resultater, der tilstræbes med dette direktiv, til enhver tid garanteres.

*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 20. juni 2019.

På Europa-Parlamentets vegne

A. TAJANI

Formand

På Rådets vegne

G. CIAMBA

Formand

BILAG

SAMMENLIGNINGSTABEL

Direktiv 2010/18/EU	Nærværende direktiv
Paragraf 1, stk. 1	Artikel 1
Paragraf 1, stk. 2	Artikel 2
Paragraf 1, stk. 3	Artikel 2
Paragraf 2, stk. 1	Artikel 5, stk. 1
Paragraf 2, stk. 2	Artikel 5, stk. 1 og 2
Paragraf 3, stk. 1, litra a)	Artikel 5, stk. 6
Paragraf 3, stk. 1, litra b)	Artikel 5, stk. 4
Paragraf 3, stk. 1, litra c)	Artikel 5, stk. 5
Paragraf 3, stk. 1, litra d)	—
Paragraf 3, stk. 2	Artikel 5, stk. 3
Paragraf 3, stk. 3	Artikel 5, stk. 8
Paragraf 4, stk. 1	Artikel 5, stk. 8
Paragraf 5, stk. 1	Artikel 10, stk. 2
Paragraf 5, stk. 2	Artikel 10, stk. 1
Paragraf 5, stk. 3	Artikel 10, stk. 3
Paragraf 5, stk. 4	Artikel 11
Paragraf 5, stk. 5, første afsnit	Artikel 10, stk. 3
Paragraf 5, stk. 5, andet afsnit	Artikel 8, stk. 3
Paragraf 6, stk. 1	Artikel 9
Paragraf 6, stk. 2	Betragtning 25
Paragraf 7, stk. 1	Artikel 7
Paragraf 7, stk. 2	Artikel 7
Paragraf 8, stk. 1	Artikel 16, stk. 1
Paragraf 8, stk. 2	Artikel 16, stk. 2
Paragraf 8, stk. 3	—
Paragraf 8, stk. 4	—
Paragraf 8, stk. 5	—
Paragraf 8, stk. 6	—
Paragraf 8, stk. 7	—