



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 30.7.2009
KOM(2009) 410 endelig

Forslag til

RÅDETS DIREKTIV

om gennemførelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF

(EØS-relevant tekst)

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUNDEN FOR FORSLAGET

1.1. Begrundelse og formål

Forslaget har til formål at give den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 18. juni 2009 af de europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsparter (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS), retsvirkning. Den afløser deres tidligere aftale af 14. december 1995. Direktiv 96/34/EF, som gav den første aftale retsvirkning, vil derfor blive ophævet.

Den reviderede aftale udvider arbejdstageres, mænds såvel som kvinders, individuelle ret til forældreorlov fra tre måneder til fire måneder og indfører en række forbedringer og præciseringer i forbindelse med udøvelsen af den ret. Arbejdstagere vil blive beskyttet mod forskelsbehandling som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven. Genoptagelse af arbejdet efter orlovsperioden vil blive fremmet navnlig ved at give arbejdstagere ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger. Aftalen og dette forslag vil bidrage til at opnå en bedre balance mellem arbejdsliv og familie/privatliv og til at fremme ligestilling på arbejdsmarkedet.

1.2. Generel baggrund

I sin køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010¹, som blev vedtaget i marts 2006, forpligtede Kommissionen sig til at gennemgå den gældende EU-ligestillingslovgivning, der ikke var dækket af omarbejdningen i 2005, med henblik på at ajourføre, modernisere og om nødvendigt omarbejde den. Omarbejdningen dækkede ikke direktiv 96/34/EF.

I december 2007² opfordrede Rådet Kommissionen til at evaluere bestemmelserne vedrørende en bedre balance mellem arbejdsliv og familie/privatliv og behovet for eventuelle forbedringer.

Europa-Parlamentet har konsekvent krævet foranstaltninger til fremme af en bedre balance mellem arbejdsliv og familie/privatliv, herunder navnlig forbedringer af den nuværende lovgivning om forældreorlov. Parlamentet indtog i sin beslutning af 3. september 2008³ den holdning, at rammeaftalen vedrørende forældreorlov kunne forbedres ved "tilvejebringelse af incitamenter for fædre til at tage forældreorlov, forbedring af rettighederne for de arbejdstagere, der tager forældreorlov, [at] gøre orlovsordningen mere fleksibel, øgning af længden på forældreorlov samt lønnen under orlov".

¹ KOM(2006) 92 endelig.

² Rådets konklusioner: Afbalancerede roller for kvinder og mænd i henseende til job, vækst og social sammenhængskraft (SOC 385).

³ Europa-Parlamentets beslutning af 3. september 2008 om ligestilling mellem kvinder og mænd - 2008 (2008/2047(INI)), punkt 28.

Den 3. oktober 2008 fremsatte Kommissionen to forslag til retsakter for at fremme en bedre balance mellem arbejdsliv og familie/privatliv, både i forbindelse med barselsorlov⁴ og situationen for kvinder i selvstændige erhverv og medhjælpende ægtefæller⁵. Denne "pakke om balancen mellem arbejdsliv og privatliv" blev ledsaget af en beretning om pasningsmuligheder for børn i EU⁶ og af en meddelelse⁷, hvori Kommissionen tilkendegav, at den, hvis arbejdsmarkedets parter ønskede det, ville træffe de fornødne foranstaltninger for at give retsvirkning til en ny aftale om familieorlov i form af et direktivforslag.

1.3. Gældende bestemmelser på det område, forslaget vedrører

Direktiv 96/34/EF, som giver retsvirkning til arbejdsmarkedsparternes aftale af 14. december 1995, bevilger arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, individuel ret til forældreorlov på mindst tre måneder i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn. Denne ret bør i princippet ikke kunne overdrages; mange medlemsstater har imidlertid givet mulighed for at overdrage retten til forældreorlov fra den ene forælder til den anden, hvilket i praksis har betydet, at mødre har taget længere forældreorlov end fædre.

Direktivet yder også beskyttelse mod afskedigelse af arbejdstagere, som tager forældreorlov, giver ret til at vende tilbage til den samme eller en tilsvarende stilling og sikrer opretholdelse af beskæftigelsesmæssige rettigheder under forældreorloven. Det indeholder betingelserne for adgang til forældreorlov og de nærmere regler herfor, som medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan fastsætte på nationalt plan.

Endelig giver direktivet arbejdstagere ret til arbejdsfrihed, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

1.4. Overensstemmelse med andre EU-politikker og -mål

Målet med dette forslag er i overensstemmelse med EU's politik og navnlig Lissabonstrategien for vækst og beskæftigelse. Hvis man fremmer en mere ligelig fordeling af mødres og fædres ansvar for familien ved at gøre betingelserne for at tage forældreorlov bedre, vil man samtidig medvirke til at slå bro over kønsforskellen i beskæftigelsesfrekvensen, hvilket er et af målene i Lissabonstrategien. Dette bidrager også til politikker til at tackle Europas demografiske udfordring.

⁴ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af 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 (KOM(2008) 637 endelig).

⁵ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv og om ophævelse af direktiv 86/613/EØF, KOM(2008) 636 endelig.

⁶ Beretning om gennemførelse af Barcelonamålene om pasningsmuligheder for børn i førskolealderen, KOM(2008) 638 endelig; teknisk bilag, SEK(2008) 2597.

⁷ Meddelelse fra Kommissionen - Bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv: Større støtte med henblik på at forene arbejds-, privat- og familieliv, KOM(2008) 635 endelig.

2. HØRING AF INTERESSEREDE PARTER OG KONSEKVENSANALYSE

2.1. Høring

I overensstemmelse med EF-traktatens artikel 138 konsulterede Kommissionen de europæiske arbejdsmarkedsparter vedrørende en bedre balance mellem arbejdsliv og familie/privatliv. Første fase i høringsprocessen⁸ blev indledt den 12. oktober 2006 og vedrørte behovet for yderligere foranstaltninger på EU-plan. Alle de arbejdsmarkedsparter, som svarede, anerkendte betydningen af en bedre balance mellem arbejdsliv og familie/privatliv, og de fleste organisationer var af den opfattelse, at der var behov for yderligere foranstaltninger. Der var imidlertid delte meninger om, hvad der burde gøres og på hvilket plan.

I anden fase af høringsprocessen⁹, der blev indledt den 30. maj 2007, så Kommissionen på forskellige måder at forbedre de gældende bestemmelser om moderskabsbeskyttelse og forældreorlov på og fremhævede nye former for familieorlov (fædreorlov, orlov i forbindelse med adoption og orlov til at passe familiemedlemmer). For så vidt angår forældreorlov, pegedes der i Kommissionens dokument på en række måder at forbedre det eksisterende direktiv: Disse vedrørte incitament for fædre til at tage forældreorlov, beskæftigelsesmæssige rettigheder og forbud mod forskelsbehandling, forældreorlovens varighed, fleksible orlovsordninger, barnets alder og løn under forældreorlov.

I høringsdokumentet anmodedes arbejdsmarkedets parter om: 1) at fremsende en udtalelse om forslagernes mål og indhold, 2) at orientere Kommissionen, hvis de havde til hensigt at indlede forhandlinger, jf. EF-traktatens artikel 138, stk. 4, og artikel 139, og 3) at gennemgå bestemmelserne i rammeaftalen vedrørende forældreorlov med henblik på en revision og aflægge beretning om udviklingen senest i marts 2008.

Ved fælles brev af 11. juli 2007 svarede EFS, BUSINESSEUROPE, CEEP og UEAPME, at de havde til hensigt at evaluere forældreorlovsordninger i forbindelse med andre ordninger til støtte for forældre og fremme af balancen mellem arbejdsliv og privatliv som f.eks. fleksible arbejdsordninger og pasningsmuligheder for børn samt andre former for orlov for at vurdere, om der var behov for en fælles indsats. Der blev forelagt en beretning om udviklingen på det sociale trepartstopmøde den 13. marts 2008, hvor de europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsparter enedes om at iværksætte fælles foranstaltninger for i højere grad at nå målene i direktivet om forældreorlov som led i indsatsen for at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Den 11. september 2008 orienterede arbejdsmarkedets parter Kommissionen om, at de ville indlede formelle drøftelser med det formål at revidere Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS. Der blev indledt formelle forhandlinger den 17. september 2008, som afsluttedes den 23. marts 2009 efter seks måneder og syv forhandlingsrunder. Den 18. juni 2009 underskrev generalsekretærene for BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov på vegne af deres organisationer og anmodede Kommissionen om at forelægge aftalen for Rådet med henblik på at træffe afgørelse om at gøre den bindende i alle medlemsstater.

⁸ SEK(2006) 1245.

⁹ SEK(2007) 571.

Da Kommissionen forberedte sin "pakke om bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv", konsulterede den også medlemsstaterne og de europæiske ngo'er, der er aktive på dette område, vedrørende de samme muligheder som dem, den havde konsulteret arbejdsmarkedsparterne om.

2.2. Ekspertbistand

For at vurdere udviklingen i forbindelse med gennemførelsen af direktivet om forældreorlov i medlemsstaterne over 10 år efter dets vedtagelse samt andre midler vedrørende balancen mellem arbejdsliv og familie/privatliv konsulterede de europæiske arbejdsmarkedsparter deres medlemmer nationalt i form af et spørgeskema, som de udsendte i november 2007. Ad hoc-arbejdsgruppen om bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, som var blevet nedsat til at analysere de indsendte oplysninger, holdt møde to gange, i januar og februar 2008. Beretningen om udviklingen, som blev forelagt på det sociale trepartstopmøde i marts 2008, indeholder arbejdsmarkedsparternes analyse, og heri gennemgås orlovsordninger, arbejdsordninger og børnepasningsmuligheder.

Da Kommissionen forberedte sin "pakke om bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv", bestilte den en undersøgelse, som blev afsluttet i juni 2008, af omkostninger og fordele ved foranstaltninger til at opnå en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, som indeholdt en række forslag til ændring af de nuværende bestemmelser om forældreorlov. Kommissionens netværk af uafhængige juridiske eksperter inden for ligestilling udarbejdede en rapport i 2007 om graviditet, moderskab og rettighederne i forbindelse med forældre- og fædreorlov¹⁰ i medlemsstaterne.

2.3. Konsekvensanalyse

Kommissionen gennemførte en konsekvensanalyse¹¹ på grundlag af de lovgivningsmæssige muligheder, som blev udpeget i 2007 og udsendt i anden fase af høringen til arbejdsmarkedets parter. Den konsekvensanalyse, som ledsagede forslaget om barselsorlov, inddrog også den mulighed at ændre bestemmelserne om forældreorlov. Den indeholdt en positiv vurdering af muligheden for at bevilge en ekstra måneds forældreorlov ud fra den hypotese, at forældreorlov blev aflønnet med 66 % af sidste løn, og at den yderligere måned kun ville blive bevilget, hvis begge forældre havde taget mindst én måned i forvejen.

Da arbejdsmarkedsparterne ikke kunne tilslutte sig denne hypotese, bliver konklusionen anderledes. På den ene side kan de direkte omkostninger blive lavere, da løn ikke er obligatorisk. På den anden side vil fordelene for forældre, som arbejder også blive mindre åbenlyse, da – især fædres – afholdelse af ikke-lønnet forældreorlov ikke kan forventes at blive omfattende.

Kommissionen har ikke udarbejdet en særlig konsekvensanalyse for dette forslag, da dette ikke er påkrævet, når den foreslår at give retsvirkning til en aftale fra arbejdsmarkedets parter, jf. EF-traktatens artikel 139, stk. 2.

¹⁰ Jf. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en&moreDocuments=yes>.

¹¹ SEK(2008) 2526/2.

3. FORSLAGETS RETLIGE ASPEKTER

3.1. Retsgrundlag

Forslaget er baseret på EF-traktatens artikel 139, stk. 2.

Iværksættelsen af aftaler, der indgås af arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan i spørgsmål under EF-traktatens artikel 137, finder sted "efter fælles anmodning fra de underskrivende parter, ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen", jf. EF-traktatens artikel 139, stk. 2. Stk. 2 fortsætter således: "Rådet træffer afgørelse med kvalificeret flertal, undtagen når den pågældende aftale indeholder en eller flere bestemmelser, der vedrører et af de områder, hvor der kræves enstemmighed i henhold til artikel 137, stk. 2. I så fald træffer Rådet afgørelse med enstemmighed."

Den aftale, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, har til formål at fremme en bedre balance mellem arbejdsliv og familie/privatliv, hvilket er et middel til at opnå "lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet", et område, der henhører under EF-traktatens artikel 137. Dette er et af de områder, hvor Rådet kan træffe afgørelse med kvalificeret flertal. EF-traktatens artikel 139, stk. 2, er således et passende retsgrundlag for Kommissionens forslag.

Ifølge EF-traktatens artikel 139, stk. 2, inddrages Parlamentet ikke i lovgivningsprocessen. Kommissionen vil imidlertid i overensstemmelse med tidligere løfter orientere Parlamentet om sit forslag, således at det, hvis det ønsker det, kan sende en udtalelse til Kommissionen og Rådet. Det samme gælder for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg.

3.2. Analyse af aftalen

Ifølge Kommissionens meddelelse¹² om bestemmelser for gennemførelse af aftaler under EF-traktatens artikel 139 udarbejder Kommissionen forslag til afgørelse, som den forelægger Rådet, idet den tager hensyn til de kontraherende parters repræsentative status, deres mandat samt "lovmæssigheden" af enhver bestemmelse i den kollektive aftale i forhold til fællesskabslovgivningen og under overholdelse af bestemmelserne vedrørende små og mellemstore virksomheder, jf. [EF-traktatens artikel 137, stk. 2, litra b)]. Den forudgående vurdering fremgår af nedenstående.

3.2.1. *De underskrivende parters repræsentative status og deres mandat*

Arbejdsmarkedets parter ret til at blive hørt og forhandle aftaler, der gennemføres ved en afgørelse, som Rådet træffer, bygger på deres repræsentative status. I 1995 blev rammeaftalen vedrørende forældreorlov underskrevet af de europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsparter EFS, CEEP og UNICE (nu "BUSINESSEUROPE"). Undersøgelser bestilt af Kommissionen i 1999¹³ og 2004¹⁴ viste, at deres repræsentative status ikke er væsentligt ændret, og at deres medlemskab nu omfatter tværfaglige arbejdsmarkedsparter i de nye medlemsstater.

¹² Kommissionens meddelelse om gennemførelsen af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken - KOM(93) 600 af 14. december 1993.

¹³ Report on the representativeness of European social partner organisations, Part 1, Institut des Sciences du Travail — Université Catholique de Louvain, September 1999.

¹⁴ Monographs of the situation of social partners in the acceding and candidate countries, intersectoral level, Institut des Sciences du Travail — Université Catholique de Louvain, March 2004.

BUSINESSEUROPE (Den Europæiske Arbejdsgiverorganisation) er stadig den mest repræsentative arbejdsgiverorganisation i Den Europæiske Union med medlemmer i alle medlemsstater, der dækker alle erhvervssektorer og alle virksomhedskategorier. I langt de fleste medlemsstater er de vigtigste nationale arbejdsgiver- og erhvervsorganisationer tilknyttet BUSINESSEUROPE. Dens medlemmer spiller en direkte eller indirekte rolle i overenskomstforhandlinger.

CEEP (De Offentlige Arbejdsgiveres Europæiske Organisation) repræsenterer virksomheder i den offentlige sektor eller virksomheder af almen interesse i de fleste medlemsstater og er derfor med til at styrke arbejdsgivernes repræsentative status, især i den offentlige sektor på lokalt plan og i sektorer af almen økonomisk interesse.

EFS (Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation), som dækker de mest repræsentative sammenslutninger af fagforeninger i alle medlemsstater, er langt den største europæiske tværfaglige fagforening. Dens medlemmer spiller en afgørende rolle i overenskomstforhandlinger i medlemsstaterne og repræsenterer alle erhvervssektorer. Forbindelsesudvalget Eurocadres/CEC var også repræsenteret i forhandlingerne som en del af EFS-delegationen. Eurocadres (Council of European Professional and Managerial Staff) og CEC (European Managers), de to tværfaglige EU-organisationer, der repræsenterer ledende personale, er ordinære medlemmer af EFS's delegation i den europæiske arbejdsmarkedsdialog og er derfor med til at styrke dens repræsentative status.

Den nye aftale er blevet forhandlet og underskrevet af de samme underskrivere som i 1995, som er de tre anerkendte almene tværfaglige organisationer. Endvidere deltog UEAPME (Den Europæiske Organisation for Håndværk og Små og Mellemstore Virksomheder) også i forhandlingerne og underskrev aftalen. UEAPME er anerkendt som en europæisk tværfaglig arbejdsmarkedsorganisation, der repræsenterer en bestemt kategori af virksomheder. Det er den største europæiske organisation, der repræsenterer SMV'ers interesser, med medlemmer i de fleste medlemsstater, hvoraf nogle er aktive i overenskomstforhandlinger på nationalt plan. Organisationen styrker derfor arbejdsgivernes repræsentative status.

Kommissionen bemærker, at alle fire organisationer havde et specifikt mandat fra deres nationale medlemmer i forbindelse med forhandlingerne om forældreorlov og indgik aftalen på vegne af deres medlemmer. Alle fire godkendte resultatet af forhandlingerne i overensstemmelse med deres interne beslutningsproces. Betingelserne om repræsentativ status er derfor opfyldt.

3.2.2. Lovmæssigheden af aftalens bestemmelser

Kommissionen har nøje gennemgået alle rammeaftalens bestemmelser og har ikke fundet nogen, der er i strid med fællesskabsretten. Medlemsstaternes forpligtelser er en følge af gennemførelsesbestemmelserne til aftalen, jf. direktivet, snarere end af aftalen selv.

Aftalens indhold falder inden for anvendelsesområdet for EF-traktatens artikel 137 og det, som beskrives i Kommissionens dokument vedrørende anden fase i høringen. Heri indføres en række tilpasninger, mens hovedprincipperne i den nuværende aftale bibeholdes. Aftalen indeholder minimumsforskrifter og giver medlemsstaterne mulighed for at opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere, jf. EF-traktatens artikel 137. Kommissionen er derfor af den opfattelse, at aftalen opfylder lovmæssighedsbetingelserne.

3.2.3. Bestemmelser vedrørende små og mellemstore virksomheder

I henhold til EF-traktatens artikel 137, stk. 2, skal det i lovgivning på arbejdsmarkeds- og socialområdet undgås, at der pålægges administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

Ligesom sin forgænger lægger aftalen særlig vægt på situationen for SMV'er. § 3, stk. 1, litra d), giver tilladelse til "særlige ordninger for at imødekomme behovet hos små virksomheder i forbindelse med drift og organisation". Andre bestemmelser giver mulighed for en fleksibel håndtering af forældreorlov, hvor der tages hensyn til særlige behov hos arbejdsgivere i små virksomheder (jf. § 3, stk. 1, litra a) og c), § 3, stk. 2, og § 6, stk. 1).

Der er tilsyneladende ingen bestemmelser, som lægger urimelige byrder på SMV'er. Endvidere deltog UEAPME, den organisation, som repræsenterer SMV'ers særlige interesser på EU-plan, i forhandlingerne og godkendte aftalen.

3.3. Subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet

Formålet med dette forslag er at foretage en ajourføring af de nuværende fælles europæiske minimumsstandarder for bevilling af forældreorlov til arbejdstagere med små børn og deres beskyttelse inden for ansættelsesforholdet og dermed skabe lige vilkår på dette vigtige område for balancen mellem arbejdsliv og familie/privatliv. Dette kan kun ske ved en foranstaltning på fællesskabsplan, og det er ikke hensigtsmæssigt at overlade det til medlemsstaterne alene. Såvel de europæiske arbejdsmarkedsparter som Kommissionen er overbevist om behovet for en indsats på fællesskabsplan på dette område.

Ikke desto mindre opstiller aftalen kun generelle principper for forældreorlov og lader det være op til medlemsstaterne at fastsætte bestemmelser for anvendelsen af disse principper. Ved at indsætte hyppige henvisninger til medlemsstaternes og de nationale arbejdsmarkedsparters skønsmæssige beføjelser på en række specifikke områder undgår man, at aftalen og forslaget bliver for præskriptive, og skaber mulighed for, at bestemmelserne kan tilpasses til arbejdsmarkedet i den enkelte medlemsstat.

Det forhold, at de materielle bestemmelser i forslaget (dvs. dem, der mest vedrører de forskellige konkrete foranstaltninger) blev udarbejdet af de lovlige repræsentanter for arbejdstagere og arbejdsgivere snarere end af Kommissionen, er en yderligere garanti for overholdelse af subsidiaritetsprincippet.

For så vidt angår proportionalitetsprincippet, går forslaget ikke længere end nødvendigt for at nå de tilsigtede mål. Det fastsætter minimumsstandarder og giver medlemsstater, som ønsker det, mulighed for at vedtage strengere krav.

Forslaget, som indeholder foranstaltninger, der træffes på det rette niveau og ikke går længere end absolut nødvendigt på EU-plan for at nå de tilsigtede mål, er derfor i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet.

3.4. Reguleringsmiddel/reguleringsform

Forslaget skal afløse et gældende direktiv.

Formuleringen "afgørelse, som Rådet træffer", jf. EF-traktatens 139, stk. 2, skal forstås i sin generelle betydning og henviser til de retligt bindende instrumenter, der er omhandlet i EF-

traktatens artikel 249. Det er op til Kommissionen at tage stilling til og foreslå, hvilken af de tre bindende retsakter (direktiv, forordning eller beslutning) der er mest velegnet. Formålet med aftalen er at opstille de minimumsforskrifter, som i betragtning af aftalens art og indhold bedst vil kunne anvendes indirekte og omsættes i medlemsstaternes nationale lovgivning af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter.

Den retsakt, der egner sig bedst, er derfor et rådsdirektiv, hvortil aftalen er knyttet som bilag.

3.5. Sammenligningstabel

Medlemsstaterne skal meddele Kommissionen de nationale bestemmelser, der sættes i kraft for at gennemføre direktivet, sammen med en sammenligningstabel, der viser sammenhængen mellem de pågældende bestemmelser og direktivet.

3.6. Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde

Da aftalen er relevant for Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, skal direktivet i medfør af en afgørelse, der træffes af Det Blandede EØS-udvalg, også gælde i de lande uden for EU, som er medlemmer af Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde.

4. BUDGETMÆSSIGE KONSEKVENSER

Forslaget har ingen konsekvenser for Fællesskabets budget.

5. NÆRMERE REDEGØRELSE FOR BESTEMMELSERNE I FORSLAGET

5.1. Direktivets tekst

Artikel 1

Denne artikel vil gøre den aftale mellem arbejdsmarkedets parter, der er knyttet som bilag til direktivet, retligt bindende i Den Europæiske Union, hvilket er formålet med en afgørelse, som Rådet træffer, jf. EF-traktatens artikel 139, stk. 2.

Artikel 2

Den foreslåede artikel er standardartiklen vedrørende sanktioner. Den forventes at bidrage væsentligt til en effektiv gennemførelse af rammeaftalen. I overensstemmelse med EF-Domstolens praksis¹⁵ fastsættes det i denne artikel om sanktioner, at der ikke bør være nogen øvre grænse for den godtgørelse, der skal betales i tilfælde af krænkelse af princippet om ligebehandling. Denne bestemmelse indebærer ikke, at der skal indføres strafferetlige sanktioner. Den kodificerer nuværende praksis og bringer direktivet i overensstemmelse med andre direktiver om ligebehandling.

Artikel 3, 5 og 6

I disse artikler fastsættes de sædvanlige bestemmelser om gennemførelse i national ret og særlige bestemmelser vedrørende muligheden for gennemførelse i form af

¹⁵ Sag C-180/95, *Draehmpaehl*, Sml. 1997 I, s. 2195, og sag C-271/91, *Marshall*, Sml. 1993 I, s. 4367.

overenskomstforhandlinger. De særlige bestemmelser er fastsat af arbejdsmarkedets parter i aftalen og svarer til dem i det nuværende direktiv.

Artikel 4

Det fremgår af denne artikel, at dette direktiv ophæver og afløser det nuværende direktiv vedrørende forældreorlov.

5.2. Aftalens tekst i bilaget til direktivet

Følgende redegørelse vedrører udelukkende de bestemmelser i aftalen, hvori der er ændringer i forhold til det nuværende direktiv.

§ 1: Genstand og anvendelsesområde

Det fremgår af stk. 1, at der i aftalens bestemmelser skal tages hensyn til de mere og mere forskelligartede familiestrukturer (herunder eneforsørgere, ugifte par og par af samme køn), uden at medlemsstaternes kompetence inden for familieretten anfægtes.

Det fremgår af stk. 3, at aftalen dækker alle former for ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, herunder deltidsbeskæftigelse, tidsbegrænset beskæftigelse og vikararbejde.

§ 2: Forældreorlov

Retten til forældreorlov for forældre, som arbejder udvides fra tre til fire måneder pr. barn. Det generelle princip, at forældreorlov er en individuel ret, der ikke bør overdrages fra den ene forælder til den anden, bibeholdes. Endvidere fastsættes det i aftalen for at tilskynde fædre og mødre til at deles mere ligeligt om forældreorloven, at mindst en af de fire måneder ikke kan overføres under nogen omstændigheder (og derfor vil gå tabt, hvis det kun er den ene forælder, som tager forældreorlov).

§ 3: Gennemførelsesbestemmelser

Ifølge stk. 1, litra a), skal fleksibel afholdelse af forældreorlov ske under hensyntagen til både arbejdstageres og arbejdsgiveres interesser

I stk. 1, litra b), fastholdes en arbejdsperiode og/eller en anciennitetsperiode på op til et år, men det gøres klart, at i tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter med samme arbejdsgiver skal sådanne kontrakters samlede varighed tages i betragtning i forbindelse med beregning af denne periode.

Den vejledende fortegnelse over omstændigheder, hvorunder bevilling af forældreorlov kan udsættes, slettes i stk. 1, litra c), uden derved at ændre bestemmelsens indhold.

Stk. 2 gør det obligatorisk nationalt at fastsætte varselsperioder, som en arbejdstager, der gør brug af sin ret til forældreorlov, skal give arbejdsgiveren. Når længden af disse perioder fastsættes, skal der tages hensyn til både arbejdstageres og arbejdsgiveres interesser.

I stk. 3 opfordres medlemsstaterne og de nationale arbejdsmarkedsparter til at vurdere behovet for at tilpasse betingelserne for adgang til forældreorlov til behovet hos forældre til børn med et handicap eller en langvarig sygdom.

§ 4: Adoption

Denne bestemmelse omhandler en vurdering af behovet for yderligere foranstaltninger på nationalt plan for at opfylde adoptivforældres særlige behov. Adoptivforældres grundlæggende ret til forældreorlov bibeholdes i § 2, stk. 1.

§ 5: Arbejdstageres rettigheder og ikke-forskelsbehandling

I stk. 4 forbydes nu alle former for mindre gunstig behandling, ikke blot afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven. Derfor er arbejdstagere, som tager forældreorlov, bedre beskyttet mod forskelsbehandling på det grundlag.

Af stk. 5, andet punktum, fremgår det, at afgørelser vedrørende løn eller indkomst under forældreorloven træffes af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedsparterne på nationalt plan, og det fremhæves, at indkomsten spiller en vigtig rolle i forbindelse med faktisk afholdelse af forældreorlov.

§ 6: Genoptagelse af arbejdet

I stk. 1 fastslås arbejdstageres ret til, når de vender tilbage fra forældreorlov, at anmode om ændrede arbejdstider og/eller –mønstre i en periode. Arbejdsgivere skal overveje og besvare sådanne anmodninger om fleksible arbejdsordninger både ud fra deres egne og deres ansattes behov. Formålet med denne foranstaltning er at fremme en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre, som arbejder, efter at deres forældreorlov er slut.

I stk. 2 opfordres arbejdstagere og arbejdsgivere til at forblive i kontakt med hinanden under orloven og forberede genoptagelsen af arbejdet, når den er slut. Formålet med denne henstilling er at fremme genoptagelse af arbejdet efter forældreorlov.

§ 7: Arbejdsfrihed som følge af force majeure

Der er intet nyt i denne bestemmelse.

§ 8: Afsluttende bestemmelser

I denne bestemmelse bibeholdes de generelle afsluttende bestemmelser i den nuværende aftale, herunder bestemmelsen om "minimumsstandarder", hvoraf det fremgår, at medlemsstaterne kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i aftalen, og bestemmelsen om "ikke-foringelse".

Forslag til

RÅDETS DIREKTIV

om gennemførelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF

(EØS-relevant tekst)

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 139, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen¹⁶, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Ifølge EF-traktatens artikel 137 støtter og supplerer Fællesskabet medlemsstaternes indsats, bl.a. for så vidt angår lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet.
- (2) Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan kan, jf. EF-traktatens artikel 139, stk. 1, føre til overenskomstmæssige forbindelser, herunder aftaler, hvis parterne finder det ønskeligt. Arbejdsmarkedets parter kan i henhold til traktatens artikel 139, stk. 2, i fællesskab anmode om, at aftaler, der indgås af dem på fællesskabsplan i spørgsmål under EF-traktatens artikel 137, iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen.
- (3) De europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsparter (EFS, UNICE og CEEP) indgik en rammeaftale vedrørende forældreorlov den 14. december 1995, som fik retsvirkning ved Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS¹⁷. Det direktiv medvirkede i høj grad til at fremme mulighederne for forældre, som arbejder i medlemsstaterne for at opnå en bedre balance mellem deres arbejdsforpligtelser og deres familieforpligtelser gennem orlovsordninger.
- (4) Kommissionen konsulterede de europæiske arbejdsmarkedsparter i 2006 og 2007, jf. traktatens artikel 138, stk. 2 og 3, for at finde måder til yderligere at fremme en balance mellem arbejdsliv og familie/privatliv, herunder navnlig forbedre de gældende bestemmelser om beskyttelse i forbindelse med barsel og forældreorlov, og for muligvis at indføre nye former for familieorlov som f.eks. fædreorlov, orlov i forbindelse med adoption og orlov til at passe familiemedlemmer.

¹⁶ EUT C [...] af [...], s. [...].

¹⁷ EFT L 145 af 19.6.1996, s. 4.

- (5) De tre europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsorganisationer (EFS, CEEP og BUSINESSEUROPE, tidligere UNICE) og den europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsorganisation, der repræsenterer en bestemt kategori af virksomheder (UEAPME), orienterede den 11. september 2008 Kommissionen om deres ønske om at indlede forhandlinger, jf. traktatens artikel 138, stk. 4, og artikel 139, med det formål at revidere den rammeaftale vedrørende forældreorlov, som blev indgået i 1995.
- (6) Den 18. juni 2009 underskrev disse organisationer den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov og indsendte en fælles anmodning til Kommissionen om at forelægge et forslag til en afgørelse fra Rådet om gennemførelse af den rammeaftale.
- (7) De europæiske arbejdsmarkedsparter foretog under deres forhandlinger en gennemgribende revision af rammeaftalen fra 1995 vedrørende forældreorlov. Derfor bør direktiv 96/34/EF ophæves og afløses af et nyt direktiv i stedet for blot at blive ændret.
- (8) Målene for den påtænkte handling, nemlig at fremme balancen mellem arbejdsliv og familieliv for forældre, som arbejder, samt lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet i hele Fællesskabet, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan; Fællesskabet kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. traktatens artikel 5. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (9) Da Kommissionen udarbejdede sit direktivforslag, tog den hensyn til de underskrivende parters repræsentative status, deres mandat og lovmæssigheden af bestemmelserne i rammeaftalen samt dens overholdelse af de relevante bestemmelser vedrørende små og mellemstore virksomheder.
- (10) Kommissionen underrettede Europa-Parlamentet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om sit forslag.
- (11) I overensstemmelse med de generelle principper for fællesskabsretten inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken fremgår det af § 1, stk. 1, i rammeaftalen, at denne aftale indeholder minimumsforskrifter.
- (12) Ifølge § 8, stk. 1, kan medlemsstaterne kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i aftalen.
- (13) Ifølge § 8, stk. 2, kan gennemførelsen af bestemmelserne i aftalen ikke udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, den dækker.
- (14) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsernes grovhed og har afskrækkende virkning, og som iværksættes i tilfælde af handlinger, der strider mod forpligtelserne i dette direktiv.
- (15) Medlemsstaterne kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre dette direktiv, under forudsætning af at de træffer alle de

nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Med dette direktiv gennemføres den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 18. juni 2009 af de europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsorganisationer (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS), jf. bilaget.

Artikel 2

Medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om sanktioner for overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, og træffer alle nødvendige foranstaltninger til at sikre gennemførelsen heraf. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsernes grovhed og have afskrækkende virkning. De kan omfatte betaling af godtgørelse, som ikke begrænses ved forud at fastsætte en øvre grænse. Medlemsstaterne giver senest på den i artikel 3 fastsatte dato Kommissionen meddelelse om disse bestemmelser og meddeler omgående senere ændringer af betydning for bestemmelserne.

Artikel 3

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej senest [two years after adoption]. De tilsender straks Kommissionen disse bestemmelser med en sammenligningstabel, som viser sammenhængen mellem de pågældende bestemmelser og dette direktiv. 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 kan om nødvendigt, for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse ved kollektiv overenskomst, råde over maksimalt et år yderligere for at efterkomme dette direktiv. De underretter Kommissionen herom senest [deadline for implementation] med angivelse af årsagerne til behovet for yderligere tid til gennemførelse.

3. Medlemsstaterne tilsender Kommissionen de vigtigste nationale bestemmelser, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 4

Direktiv 96/34/EF ophæves med virkning fra [deadline for implementation to be inserted].

Artikel 5

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

Artikel 6

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

På Rådets vegne
[...]
Formand

BILAG

RAMMEAFTALE VEDRØRENDE FORÆLDREORLOV (REVIDERET)

18. JUNI 2009

INDLEDNING

Denne rammeaftale mellem de europæiske arbejdsmarkedsparter, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS (og forbindelsesudvalget Eurocadres/CEC) reviderer den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 14. december 1995, og indeholder minimumsforskrifter vedrørende forældreorlov som et vigtigt middel til at forene arbejdsliv og familieliv og til at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder.

De europæiske arbejdsmarkedsparter anmoder Kommissionen om at forelægge denne rammeaftale for Rådet, således at dette ved en afgørelse gør disse minimumsforskrifter bindende i Den Europæiske Unions medlemsstater.

I – GENERELLE BETRAGTNINGER

1. Der henvises til EF-traktaten, særlig artikel 138 og 139,
2. EF-traktatens artikel 137, stk. 1, litra c), og artikel 141, princippet om ligebehandling (EF-traktatens artikel 2, 3 og 13) samt den afledte ret, som bygger herpå, navnlig Rådets direktiv 75/117/EØF om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder¹⁸, 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 ammer¹⁹, Rådets direktiv 96/97/EF om ændring af direktiv 86/378/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling for mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger²⁰ og direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)²¹,
3. artikel 23 og 33 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder af 18. december 2000 om ligestilling mellem mænd og kvinder samt familieliv og arbejdsliv,
4. Kommissionens beretning fra 2003 om gennemførelsen af Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS,
5. målet med Lissabonstrategien for vækst og beskæftigelse om at øge den samlede beskæftigelsesfrekvens til 70 %, kvinders beskæftigelsesfrekvens til 60 % og ældre arbejdstageres til 50 %, Barcelonamålene vedrørende pasningsmuligheder for børn og

¹⁸ EFT L 45 af 19.2.1975, s. 19-20.

¹⁹ EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1-8.

²⁰ EFT L 46 af 17.2.1997, s. 20-24.

²¹ EUT L 204 af 26.7.2006, 23-36.

politikernes bidrag til at fremme en bedre balance mellem arbejdsliv og familie/privatliv for at nå disse mål, og

6. de europæiske arbejdsmarkedsparters aktionsramme om ligestilling mellem mænd og kvinder af 22. marts 2005, hvori fremme af balancen mellem arbejdsliv og privatliv udgør et prioriteret indsatsområde, og det erkendes, at der for fortsat at gøre fremskridt på dette område, må indføres en afbalanceret, integreret og sammenhængende politiksammensætning bestående af orlovsordninger, arbejdsordninger og børnepasningsmuligheder, og følgende tages i betragtning:

7. Foranstaltninger til at opnå en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv indgår som led i en bredere politisk dagsorden for at gøre en indsats for at opfylde arbejdsgiveres og arbejdstageres behov og øge tilpasnings- og beskæftigelsesevnen som led i en flexicuritytilgang.

8. Familierpolitikken bør bidrage til at opnå ligestilling og ses på baggrund af de demografiske ændringer, konsekvenserne af befolkningens stigende gennemsnitsalder, generationernes tilnærmelse, fremme af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og fordeling af pasningsansvaret mellem kvinder og mænd.

9. Kommissionen konsulterede de europæiske arbejdsmarkedsparter i 2006 og 2007 i en første og anden høringsfase om en bedre balance mellem arbejdsliv og familie/privatliv og tog bl.a. spørgsmålet om ajourføring af de gældende rammebestemmelser på fællesskabsplan op samt opfordrede de europæiske arbejdsmarkedsparter til at gennemgå bestemmelserne i deres rammeaftale vedrørende forældreorlov med henblik på en revision.

10. De europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale vedrørende forældreorlov fra 1995 har været en katalysator for positive forandringer, sikret et fælles grundlag for en balance mellem arbejdsliv og privatliv i medlemsstaterne og spillet en vigtig rolle for at hjælpe forældre, som arbejder i EU med bedre at forene arbejdsliv og privatliv; de europæiske arbejdsmarkedsparter er imidlertid ud fra en fælles evaluering af den opfattelse, at visse elementer i aftalen bør tilpasses eller revideres for at opfylde dens mål.

11. Visse aspekter bør tilpasses under hensyntagen til den mere og mere forskelligartede arbejdsstyrke og samfundsudviklingen, herunder de mere og mere forskelligartede familiestrukturer, samtidig med at nationale love, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis overholdes.

12. I mange medlemsstater har det ikke ført til tilstrækkelig gode resultater at tilskynde mænd til at påtage sig en lige så stor del af ansvaret for familien som kvinder; derfor bør der iværksættes mere effektive foranstaltninger for at tilskynde til en mere ligelig fordeling af ansvaret for familien mellem mænd og kvinder.

13. Mange medlemsstater har allerede en bred vifte af politikforanstaltninger og –praksisser i forbindelse med orlovsordninger, børnepasning og fleksible arbejdsordninger skræddersyet til arbejdstageres og arbejdsgiveres behov med det formål at hjælpe forældre med at opnå en bedre balance mellem arbejdsliv og familie/privatliv; disse bør tages i betragtning, når denne aftale gennemføres.

14. Denne rammeaftale udgør et element i de europæiske arbejdsmarkedsparters indsats for at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv.

15. Denne aftale er en rammeaftale, som indeholder minimumsforskrifter for og bestemmelser om forældreorlov, som ikke er det samme som barselsorlov, og arbejdsfrihed som følge af force majeure, og den overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at indføre betingelserne for at få adgang hertil og gennemførelsesbestemmelserne, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat.

16. Retten til forældreorlov i denne aftale er en individuel ret, der principielt ikke bør overdrages, men medlemsstaterne må gerne gøre det muligt at overdrage den. Erfaringen viser, at hvis man ikke gør det muligt at overdrage orloven, kan det være et positivt incitament for fædre til at benytte sig af den, derfor er de europæiske arbejdsmarkedsparter enige om, at en del af orloven ikke bør kunne overdrages.

17. Det er vigtigt at tage hensyn til de særlige behov hos forældre til børn med et handicap eller en langvarig sygdom.

18. Medlemsstaterne bør sørge for, at naturalydelse, der ydes gennem sundhedssystemet, opretholdes under minimumsperioden for forældreorlov.

19. Medlemsstaterne bør ligeledes, når det viser sig hensigtsmæssigt under hensyn til de nationale vilkår og budgetsituationen, overveje opretholdelse af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelse under minimumsperioden for forældreorlov samt indkomstens rolle blandt andre faktorer i forbindelse med afholdelse af forældreorlov, når de gennemfører denne aftale.

20. Erfaringerne i medlemsstaterne har vist, at indkomstniveauet under forældreorloven er en faktor, der har indflydelse på, om forældre holder orlov, navnlig fædre.

21. Adgangen til fleksible arbejdsordninger gør det lettere for forældre at kombinere arbejde og forældreansvar og fremmer genoptagelse af arbejdet, især efter forældreorlov.

22. Forældreorlovsordninger har til formål at støtte forældre, som arbejder i en bestemt periode for at bibeholde og fremme deres arbejdsmarkedsdeltagelse; derfor bør der lægges større vægt på at forblive i kontakt med arbejdsgiveren under orloven og forberede genoptagelsen af arbejdet.

23. Denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre forholdene i social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme EU's konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

24. Arbejdsmarkedets parter er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og bør følgelig spille en særlig rolle i forbindelse med gennemførelsen, anvendelsen, overvågningen og evalueringen af denne aftale i samspil med andre foranstaltninger, der fremmer en bedre balance mellem arbejdsforpligtelser og familieforpligtelser og lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder.

II – INDHOLD

§ 1: Genstand og anvendelsesområde

1. Denne aftale indeholder minimumsforskrifter, der skal gøre det lettere at forene arbejdsmæssigt og familiemæssigt ansvar for forældre, som arbejder, under hensyntagen til de mere og mere forskelligartede familiestrukturer, samtidig med at nationale love, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis overholdes.
2. Denne aftale finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst og/eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.
3. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan ikke undtage arbejdstagere, ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fra denne aftales anvendelsesområde og gennemførelse udelukkende med den begrundelse, at de vedrører arbejdstagere, der er deltidsbeskæftigede, arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold, eller personer, der har indgået en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med en vikarvirksomhed.

§ 2: Forældreorlov

1. I medfør af denne aftale har arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, individuel ret til forældreorlov i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn, for at den pågældende kan passe dette barn, indtil barnet har nået en nærmere fastsat alder, der kan være op til otte år, og som fastlægges af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter.
2. Orloven bevilges i en periode på mindst fire måneder, og for at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder bør den i princippet ikke kunne overdrages. For at tilskynde til en mere ligelig fordeling af orloven på begge forældre kan mindst en af de fire måneder ikke overdrages. Gennemførelsesbestemmelserne for den periode, der ikke kan overdrages, fastsættes nationalt gennem lovgivning og/eller kollektive overenskomster under hensyntagen til eksisterende orlovsordninger i medlemsstaterne.

§ 3: Gennemførelsesbestemmelser

1. Adgangsbetingelserne for og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov fastlægges ved lov og/eller kollektive overenskomster i medlemsstaterne under overholdelse af minimumsforskrifterne i denne aftale. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan især:
 - a) beslutte, om forældreorloven skal tildeles på fuldtid, på deltid, i flere dele eller i form af en afspadseringsordning under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov
 - b) lade retten til forældreorlov være afhængig af en arbejdsperiode og/eller en anciennitetsperiode, som ikke må overstige et år; medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedsparterne skal, når de anvender denne bestemmelse, sikre, at i tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, jf. Rådets direktiv 1999/70/EF om tidsbegrænset ansættelse, med samme arbejdsgiver skal sådanne kontrakters samlede varighed tages i betragtning i forbindelse med beregning af denne periode

c) fastsætte, under hvilke omstændigheder arbejdsgiveren efter høring i overensstemmelse med lov, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis er berettiget til at udsætte forældreorloven under henvisning til virksomhedens drift. Ethvert problem, som følger af håndhævelsen af denne bestemmelse, skal løses i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis

d) i tilslutning til litra c) give tilladelse til særlige ordninger for at imødekomme behovet hos små virksomheder i forbindelse med drift og organisation.

2. Medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parter skal fastsætte varselsperioder, som en arbejdstager, der gør brug af sin ret til forældreorlov, skal give arbejdsgiveren med hensyn til henholdsvis påbegyndelse og afslutning af orlovsperioden. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter skal tage hensyn til arbejdstageres og arbejdsgiveres interesser, når de fastsætter længden af sådanne varselsperioder.

3. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter bør vurdere behovet for at tilpasse betingelserne for adgang til og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov til behovet hos forældre til børn med et handicap eller en langvarig sygdom.

§ 4: Adoption

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter skal vurdere behovet for yderligere foranstaltninger for at inddrage adoptivforældres særlige behov.

§ 5: Arbejdstageres rettigheder og ikke-forskelsbehandling

1. Ved orlovens ophør har arbejdstagerne ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.

2. Erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Ved orlovens ophør gælder disse rettigheder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis.

3. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvorledes der skal forholdes med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet under orlovsperioden.

4. For at sikre, at arbejdstagerne kan udøve deres ret til forældreorlov, træffer medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod mindre gunstig behandling eller afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis.

5. Alle spørgsmål vedrørende social sikring i tilknytning til denne aftale undersøges og afgøres af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national ret og/eller kollektive overenskomster under hensyntagen til, hvor stor betydning opretholdelsen af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelse vil have for retten til de forskellige sociale sikringsydelser, navnlig sygdomsbehandling.

Alle spørgsmål vedrørende indkomstforhold i tilknytning til denne aftale undersøges og afgøres af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national

ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis under hensyntagen til indkomstens rolle - blandt andre faktorer - i forbindelse med afholdelse af forældreorlov.

§ 6: Genoptagelse af arbejdet

1. For at fremme en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv skal medlemsstaterne iværksætte de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere, når de vender tilbage fra forældreorlov, kan anmode om ændrede arbejdstider og/eller –mønstre i en periode. Arbejdsgivere skal overveje og besvare sådanne anmodninger under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov.

De nærmere bestemmelser fastsættes i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis.

2. For at fremme genoptagelse af arbejdet efter forældreorloven tilskyndes arbejdstagere og arbejdsgivere til at forblive i kontakt med hinanden under orloven og forberede genoptagelsen af arbejdet efter aftale de berørte parter imellem og under hensyntagen til national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis.

§ 7: Arbejdsfrihed som følge af force majeure

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter træffer de nødvendige foranstaltninger for at tillade arbejdstagerne arbejdsfrihed i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis 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.

2. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan præcisere betingelserne for adgang til og anvendelse af § 7, stk. 1, og begrænse denne ret til en vis varighed om året og/eller for hvert tilfælde.

§ 8: Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i denne aftale.

2. Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale. Dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parter ret til under hensyn til udviklingen (herunder indførelse af en bestemmelse om, at retten ikke kan overdrages) at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser, forudsat at mindstekravene i denne aftale er overholdt.

3. Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parter ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplerings af bestemmelserne heri for at tage hensyn til særlige omstændigheder.

4. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest to år efter vedtagelsen eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej. Medlemsstaterne kan om nødvendigt for at tage hensyn

til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse ved kollektiv overenskomst råde over maksimalt et år yderligere for at efterkomme denne afgørelse.

5. Forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis.

6. Uden at det berører Kommissionens, de nationale domstoles og EF-Domstolens respektive beføjelser, bør ethvert spørgsmål vedrørende fortolkning af denne aftale på europæisk plan i første omgang af Kommissionen forelægges for de underskrivende parter, som afgiver udtalelse herom.

7. De underskrivende parter vil se på anvendelsen af denne aftale fem år efter datoen for Rådets afgørelse, hvis en af parterne i denne aftale anmoder herom.

Udfærdiget i Bruxelles, den 18. juni 2009.

På EFS' vegne

John Monks

Generalsekretær

på vegne af fagforeningsrepræsentanterne

På BUSINESSEUROPE's vegne

Philippe de Buck

Generaldirektør

På UEAPME's vegne

Andrea Benassi

Generalsekretær

På CEEP's vegne

Ralf Resch

Generalsekretær