

EUROPAPARLAMENTS- OG RÅSDIREKTIV (EU) 2019/1158**2025/EØS/78/75****av 20. juni 2019****om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU(*)**

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR

under henvisning til traktaten om Den europeiske unions virkemåte, særlig artikkel 153 nr. 2 bokstav b) sammenholdt med artikkel 153 nr. 1 bokstav i),

under henvisning til forslag fra Europakommisjonen,

etter oversending av utkast til regelverksakt til de nasjonale parlamentene,

under henvisning til uttalelse fra Den europeiske økonomiske og sosiale komité⁽¹⁾,

under henvisning til uttalelse fra Regionkomiteen⁽²⁾,

etter den ordinære regelverksprosedyren⁽³⁾ og

ut fra følgende betraktninger:

- 1) Artikkel 153 nr. 1 bokstav i) i traktaten om Den europeiske unions virkemåte (TEUV) fastsetter at Unionen skal støtte og utfylle medlemsstatenes virksomhet på området like muligheter på arbeidsmarkedet for kvinner og menn og likebehandling i arbeidet.
- 2) Likestilling mellom kvinner og menn er et grunnleggende prinsipp i Unionen. I henhold til artikkel 3 nr. 3 andre ledd i traktaten om Den europeiske union (TEU) skal Unionen fremme likebehandling av kvinner og menn. I henhold til artikkel 23 i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter (pakten) skal likestilling mellom kvinner og menn sikres på alle områder, herunder i forbindelse med sysselsetting, arbeid og lønn.
- 3) Artikkel 33 i pakten fastsetter at for å kunne forene familieliv og arbeidsliv har enhver rett til vern mot oppsigelse av grunner knyttet til svangerskap og fødsel og rett til betalt fødselspermisjon og foreldrepermisjon etter en barnefødsel eller adopsjon av et barn.
- 4) Unionen har ratifisert De forente nasjoners konvensjon av 2006 om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Konvensjonen er dermed en integrert del av Unionens rettsorden, og Unionens rettsakter må så langt det er mulig, tolkes på en måte som er i overensstemmelse med konvensjonen. Konvensjonen fastsetter i artikkel 7 nr. 1 at dens parter skal treffe alle hensiktsmessige tiltak for å sikre at barn med funksjonsnedsettelse kan nyte alle menneskerettigheter og grunnleggende friheter fullt ut og på lik linje med andre barn.
- 5) Medlemsstatene har ratifisert De forente nasjoners konvensjon av 1989 om barnets rettigheter. I henhold til artikkel 18 nr. 1 i konvensjonen har begge foreldre et felles ansvar for barnets oppdragelse og utvikling, og de skal la barnets beste komme i første rekke.
- 6) Politikk som fremmer balanse mellom arbeidsliv og familieliv, bør bidra til å oppnå likestilling mellom kjønnene gjennom å fremme kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet, lik fordeling av omsorgsansvar mellom menn og kvinner og utjevning av inntekts- og lønnsforskjellene mellom kjønnene. Slik politikk bør ta hensyn til demografiske endringer, herunder virkningene av en aldrende befolkning.

(*) Denne unionsrettsakten, kunngjort i EUT L 188 av 12.7.2019, s. 79, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 av 15. mars 2024 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner), se EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende* nr. 52 av 4.7.2024, s. 57.

(1) EUT C 129 av 11.4.2018, s. 44.

(2) EUT C 164 av 8.5.2018, s. 62.

(3) Europaparlamentets holdning av 4. april 2019 (ennå ikke offentliggjort i EUT) og rådsbeslutning av 13. juni 2019.

- 7) På bakgrunn av de utfordringene som demografiske endringer fører med seg, og presset dette skaper på offentlige utgifter i enkelte medlemsstater, forventes det at behovet for uformell omsorg kommer til å øke.
- 8) På unionsplan er det flere direktiver på områdene likestilling mellom kjønnene og arbeidsvilkår som allerede berører visse aspekter som er relevante for balansen mellom arbeidsliv og familieliv, særlig europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF⁽⁴⁾ og 2010/41/EU⁽⁵⁾ og rådsdirektiv 92/85/EØF⁽⁶⁾, 97/81/EF⁽⁷⁾ og 2010/18/EU⁽⁸⁾.
- 9) Prinsippene om likestilling mellom kjønnene og balanse mellom arbeidsliv og familieliv bekreftes på nytt i prinsipp 2 og 9 i den europeiske søylen for sosiale rettigheter, som ble offentliggjort av Europaparlamentet, Rådet og Kommisjonen 17. november 2017.
- 10) Balansen mellom arbeidsliv og familieliv er imidlertid fortsatt en stor utfordring for mange foreldre og arbeidstakere med omsorgsansvar, særlig på grunn av den økende utbredelsen av lange arbeidsdager og skiftende arbeidstider, noe som har negativ innvirkning på kvinners sysselsetting. En viktig faktor som bidrar til kvinners underrepresentasjon på arbeidsmarkedet, er problemet med å balansere arbeid og familieforpliktelser. Når kvinner får barn, bruker de oftest mindre tid på lønnet arbeid og mer tid på ulønnede omsorgsoppgaver. Det å ha et sykt eller pleietrengende familiemedlem har også vist seg å ha negativ innvirkning på kvinners sysselsetting og gjør at enkelte kvinner trekker seg helt ut av arbeidsmarkedet.
- 11) Unionens nåværende rettslige ramme gir begrensede insentiver for menn til å påta seg en lik andel av omsorgsansvaret. Mangelen på betalt fedrepermisjon og foreldrepermisjon i mange medlemsstater bidrar til fedrenes lave uttak av permisjon. Ubalansen i hvordan politikken for balanse mellom arbeidsliv og familieliv er utformet for kvinner og menn, forsterker kjønnsstereotypene og forskjellene mellom kjønnene når det gjelder arbeid og omsorgsoppgaver. Politikken for likebehandling bør ha som mål å ta fatt i problemet med stereotyper i både menns og kvinners yrker og roller, og partene i arbeidslivet oppfordres til aktivt å utøve den nøkkelrollen de har når det gjelder å informere både arbeidstakere og arbeidsgivere og øke deres bevissthet om bekjempelse av forskjellsbehandling. Videre har det vist seg at fedres bruk av ordninger for balanse mellom arbeidsliv og familieliv, for eksempel permisjon eller fleksible arbeidsordninger, har en positiv innvirkning når det gjelder å redusere den relative andelen ulønnet familiearbeid som utføres av kvinner, noe som gir dem mer tid til lønnet arbeid.
- 12) Ved gjennomføringen av dette direktivet bør medlemsstatene ta hensyn til at lik bruk av familierelatert permisjon blant menn og kvinner også avhenger av andre egnede tiltak, for eksempel at det finnes tilgjengelige og prismessig overkommelige barnepassordninger og muligheter for langtidspleie, noe som er avgjørende for at foreldre og andre personer med omsorgsansvar kan få adgang til, bli værende i eller vende tilbake til arbeidsmarkedet. Det å fjerne økonomiske hindringer kan også oppmuntre sekundærforsørgere, de fleste av dem kvinner, til å delta fullt ut på arbeidsmarkedet.
- 13) For å vurdere virkningen av dette direktivet bør Kommisjonen og medlemsstatene fortsatt samarbeide med hverandre for å utvikle sammenlignbar statistikk som er inndelt etter kjønn.
- 14) I samsvar med artikkel 154 i TEUV har Kommisjonen i en totrinnspesert rådspurt arbeidslivets parter om utfordringer knyttet til balansen mellom arbeidsliv og familieliv. Det var ikke enighet mellom partene i arbeidslivet om å innlede forhandlinger om disse spørsmålene, heller ikke om foreldrepermisjon. Det er imidlertid viktig å treffe tiltak på dette området ved å modernisere og tilpasse den gjeldende rettslige rammen, idet det tas hensyn til resultatet av konsultasjonene og til den offentlige høringen som er gjennomført for å innhente synspunkter fra berørte parter og borgere.

⁽⁴⁾ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF av 5. juli 2006 om gjennomføring av prinsippet om like høve for og lik handsaming av menn og kvinner ved tilsetjing og i arbeidstilhøve (EUT L 204 av 26.7.2006, s. 23).

⁽⁵⁾ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2010/41/EU av 7. juli 2010 om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner som driv sjølvstendig næringsverksemd, og om oppheving av rådsdirektiv 86/613/EØF (EUT L 180 av 15.7.2010, s. 1).

⁽⁶⁾ Rådsdirektiv 92/85/EØF av 19. oktober 1992 om iverksetting av tiltak som forbedrer helse og sikkerhet på arbeidsplassen for gravide arbeidstakere og arbeidstakere som nylig har født eller som ammer (tiende særdirktiv i henhold til artikkel 16 nr. 1 i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348 av 28.11.1992, s. 1).

⁽⁷⁾ Rådsdirektiv 97/81/EF av 15. desember 1997 om rammeavtalen om deltidarbeid inngått mellom UNICE, CEEP og EFF (EFT L 14 av 20.1.1998, s. 9).

⁽⁸⁾ Rådsdirektiv 2010/18/EU av 8. mars 2010 om gjennomføring av den reviderte rammeavtalen om foreldrepermisjon inngått av BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFF og om oppheving av direktiv 96/34/EF (EUT L 68 av 18.3.2010, s. 13).

- 15) Direktiv 2010/18/EU regulerer foreldrepermisjonen ved å iverksette en rammeavtale inngått mellom partene i arbeidslivet. Dette direktivet bygger på reglene fastsatt i direktiv 2010/18/EU og utfyller dem ved å styrke eksisterende rettigheter og innføre nye. Direktiv 2010/18/EF bør oppheves og erstattes av dette direktivet.
- 16) Dette direktivet fastsetter minstekrav til fedrepermisjon, foreldrepermisjon og omsorgspermisjon og til fleksible arbeidsordninger for arbeidstakere som er foreldre eller omsorgspersoner. Ved å gjøre det lettere for disse foreldrene og omsorgspersonene å forene yrkesaktivt liv og familieliv bør dette direktivet bidra til å nå de traktatbaserte målene om like muligheter på arbeidsmarkedet for kvinner og menn, likebehandling på arbeidsplassen og fremming av et høyt sysselsettningsnivå i Unionen.
- 17) Dette direktivet får anvendelse på alle arbeidstakere som har en arbeidsavtale eller et annet arbeidsforhold, herunder avtaler som gjelder ansettelsen av eller arbeidsforholdene for deltidsansatte, midlertidig ansatte eller personer som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med et vikarbyrå, som tidligere fastsatt i direktiv 2010/18/EU. Idet det tas hensyn til EU-domstolens rettspraksis med hensyn til kriteriene for å fastsette en arbeidstakers status, er det opp til medlemsstatene å definere begrepene «arbeidsavtale» og «arbeidsforhold».
- 18) Medlemsstatene har myndighet til å definere sivilstand og familiesituasjon og til å fastsette hvilke personer som skal anses som forelder, mor og far.
- 19) For å fremme en jevnere fordeling av omsorgsansvaret mellom kvinner og menn og bidra til tidlig tilknytning mellom far og barn bør det innføres en rett til fedrepermisjon for fedre eller, dersom og i den grad dette anerkjennes i nasjonal rett, for tilsvarende annen forelder. Slik fedrepermisjon bør tas ut omkring tidspunktet for barnets fødsel og være klart knyttet til fødselen med henblikk på å yte omsorg. Medlemsstatene kan også gi fedrepermisjon ved dødfødsel. Det er opp til medlemsstatene å bestemme om en del av fedrepermisjonen kan tas ut før barnets fødsel, eller om hele permisjonen må tas ut etter fødselen, innenfor hvilken tidsramme fedrepermisjonen kan tas ut, og om og på hvilke vilkår fedrepermisjon kan tas ut på deltidsbasis, delt opp i perioder, for eksempel sammenhengende permisjonsdager med mellomliggende perioder med arbeid, eller på andre fleksible måter. Medlemsstatene kan fastsette om fedrepermisjon skal uttrykkes i arbeidsdager, uker eller andre tidsenheter, idet det tas hensyn til at ti arbeidsdager tilsvare to kalenderuker. For å ta hensyn til forskjellene mellom medlemsstatene bør retten til fedrepermisjon gis uavhengig av sivilstand eller familiestatus, som definert i nasjonal rett.
- 20) Ettersom de fleste fedre ikke benytter seg av sin rett til foreldrepermisjon eller overfører en betydelig del av sin permisjon til mødrene, forlenger dette direktivet den delen av foreldrepermisjonen som ikke kan overføres fra den ene forelder til den andre, fra en til to måneder for å oppmuntre fedre til å ta ut foreldrepermisjon, samtidig som hver forelder beholder sin rett til å ta ut minst fire måneders foreldrepermisjon, som fastsatt i direktiv 2010/18/EU. Formålet med å sikre at minst to måneder av foreldrepermisjonen er forbeholdt hver av foreldrene og ikke kan overføres til den andre forelder, er å oppmuntre fedre til å benytte seg av retten til slik permisjon. Dette fremmer og tilrettelegger også for mødrenes retur til arbeidsmarkedet etter en periode med fødselspermisjon og foreldrepermisjon.
- 21) I henhold til dette direktivet er arbeidstakere som er foreldre, sikret minst fire måneders foreldrepermisjon. Medlemsstatene oppfordres til å gi alle arbeidstakere som utøver foreldreansvar, rett til foreldrepermisjon i samsvar med nasjonale rettsordener.
- 22) Medlemsstatene bør kunne fastsette fristen for når en arbeidstaker skal varsle arbeidsgiveren ved en søknad om foreldrepermisjon, og de bør kunne avgjøre om retten til foreldrepermisjon skal være avhengig av en viss forutgående arbeidsperiode. I lys av det økende mangfoldet av avtaleformer bør summen av en serie tidsbegrensede kontrakter med samme arbeidsgiver tas i betraktning ved beregningen av en slik forutgående arbeidsperiode. For å balansere arbeidstakernes og arbeidsgivernes behov bør medlemsstatene også kunne bestemme om de skal gi arbeidsgivere mulighet til å utsette foreldrepermisjonen under visse omstendigheter, forutsatt at arbeidsgiverne skriftlig begrunner en slik utsettelse.

- 23) Ettersom fleksibilitet gjør det mer sannsynlig at hver forelder, særlig fedrene, vil benytte seg av sin rett til foreldrepermisjon, bør arbeidstakere kunne anmode om at foreldrepermisjonen innvilges på heltids- eller deltidsbasis, i vekslende perioder, for eksempel som et antall sammenhengende uker med permisjon atskilt av perioder med arbeid, eller på andre fleksible måter. Arbeidsgiveren bør kunne godta eller avslå en slik anmodning om å få ta ut foreldrepermisjon på andre måter enn på heltidsbasis. Medlemsstatene bør vurdere om vilkårene for tilgang til og de nærmere reglene for foreldrepermisjon bør tilpasses de særskilte behovene til foreldre i en særlig vanskelig situasjon.
- 24) Perioden da arbeidstakerne har rett til å ta ut foreldrepermisjon, bør være knyttet til barnets alder. Denne alderen bør fastsettes slik at begge foreldrene har en reell mulighet til fullt ut å benytte seg av retten til foreldrepermisjon i henhold til dette direktivet.
- 25) For å gjøre det lettere å vende tilbake til arbeidet etter en periode med foreldrepermisjon oppfordres arbeidstakere og arbeidsgivere til å opprettholde frivillig kontakt i permisjonstiden, og de kan treffe egnede tiltak for å lette returen til arbeidsplassen. Slik kontakt og slike tiltak skal avtales mellom de berørte partene, idet det tas hensyn til nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis. Arbeidstakere bør informeres om forfremmelsesprosedyrer og ledige interne stillinger og ha mulighet til å delta i slike prosedyrer og søke slike ledige stillinger.
- 26) Undersøkelser viser at medlemsstater som gir fedrene en betydelig del av foreldrepermisjonen, og som gir arbeidstakeren en lønn eller ytelse med en relativt høy kompensasjonsgrad under denne permisjonen, opplever et høyere uttak blant fedrene og en positiv tendens i mødrenes sysselsettingsgrad. Det bør derfor tillates at slike ordninger videreføres, forutsatt at de oppfyller visse minstekriterier, i stedet for at det gis lønn eller ytelse ved fedrepermisjon som fastsatt i dette direktivet.
- 27) For å gi menn og kvinner med omsorgsansvar større mulighet til å forbli i arbeidslivet bør hver arbeidstaker ha rett til omsorgspermisjon i fem arbeidsdager i året. Medlemsstatene kan beslutte at slik permisjon kan tas ut i perioder på en eller flere arbeidsdager per tilfelle. For å ta hensyn til ulikhetene i de nasjonale systemene bør medlemsstatene kunne tildele omsorgspermisjon på grunnlag av en annen periode enn et år, med henvisning til personen som har behov for pleie eller støtte, eller per tilfelle. Det forventes en fortsatt økning i omsorgsbehovet på grunn av en aldrende befolkning og den medfølgende økningen i utbredelsen av aldersrelaterte funksjonsnedsettelse. Medlemsstatene bør ta hensyn til økningen i omsorgsbehovet når de utarbeider sin omsorgspolitik, herunder med hensyn til omsorgspermisjon. Medlemsstatene oppfordres til å gjøre retten til omsorgspermisjon tilgjengelig også for andre familiemedlemmer, for eksempel besteforeldre og søsken. Medlemsstatene kan kreve forutgående legeattest på at det er behov for omfattende pleie eller støtte av alvorlige medisinske årsaker.
- 28) I tillegg til retten til omsorgspermisjon fastsatt i dette direktivet bør alle arbeidstakere beholde sin rett til fravær fra arbeidet som følge av *force majeure* av tvingende og uforutsette familiemessige årsaker, som fastsatt i direktiv 2010/18/EU, uten å miste rettigheter som er opparbeidet eller er i ferd med å bli opparbeidet, i samsvar med vilkårene fastsatt av medlemsstatene.
- 29) For å stimulere arbeidstakere som er foreldre, og særlig menn, til å ta ut de periodene med permisjon som er fastsatt i dette direktivet, bør arbeidstakerne ha rett til en rimelig ytelse under permisjonen.
- 30) Medlemsstatene bør derfor fastsette et lønns- eller ytelsesnivå for fedrepermisjonens minimumsperiode som minst tilsvare det nasjonale sykepengenivået. Ettersom retten til fedrepermisjon og fødselspermisjon har samme formål, nemlig at det skal knyttes bånd mellom forelderen og barnet, oppfordres medlemsstatene til å fastsette en lønn eller ytelse ved fedrepermisjon som tilsvare den lønnen eller ytelsen som gis på nasjonalt plan ved fødselspermisjon.
- 31) Medlemsstatene bør fastsette lønnen eller ytelsen for den minimumsperioden med foreldrepermisjon som ikke kan overføres, og som garanteres i henhold til dette direktivet, på et passende nivå. Ved fastsettelse av nivået på lønnen eller ytelsen for minimumsperioden med foreldrepermisjon som ikke kan overføres, bør medlemsstatene ta hensyn til at uttak av foreldrepermisjon ofte fører til et inntektstap for familien, og at hovedforsørgeren i en familie bare kan benytte seg av sin rett til foreldrepermisjon dersom lønnen eller ytelsen er høy nok til å sikre en rimelig levestandard.

- 32) Selv om medlemsstatene står fritt til å bestemme om omsorgspermisjon gir rett til lønn eller ytelse, oppfordres de til å innføre en slik lønn eller ytelse for å sikre at omsorgspersoner, særlig menn, faktisk benytter seg av retten.
- 33) Dette direktivet berører ikke koordineringen av trygdeordninger i henhold til europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 883/2004⁽⁹⁾ og (EU) nr. 1231/2010⁽¹⁰⁾ og rådsforordning (EF) nr. 859/2003⁽¹¹⁾. Hvilken medlemsstat som er kompetent medlemsstat med hensyn til en arbeidstakers trygd, bestemmes i samsvar med nevnte forordninger.
- 34) For å oppmuntre arbeidstakere som er foreldre og omsorgspersoner, til å forbli i arbeidslivet bør slike arbeidstakere ha mulighet til å tilpasse arbeidstiden etter sine personlige behov og preferanser. For dette formålet og med særlig oppmerksomhet på arbeidstakernes behov har arbeidstakerne rett til å anmode om fleksible arbeidsordninger for å tilpasse sitt arbeidsmønster, herunder, der det er mulig, gjennom bruk av fjernarbeid, fleksibel arbeidstid eller redusert arbeidstid, for å kunne yte omsorg.
- 35) For å imøtekomme både arbeidstakernes og arbeidsgivernes behov bør medlemsstatene ha anledning til å begrense varigheten av fleksible arbeidsordninger, herunder redusert arbeidstid og fjernarbeid. Selv om deltidsarbeid har vist seg å være nyttig ved at det gir enkelte kvinner mulighet til å forbli på arbeidsmarkedet etter at de har fått barn eller har tatt seg av familiemedlemmer med pleie- eller støttebehov, kan lange perioder med redusert arbeidstid føre til lavere trygdeinnbetalinger og dermed til at pensjonsrettigheter reduseres eller faller bort.
- 36) Når arbeidsgivere vurderer anmodninger om fleksible arbeidsordninger, bør de kunne ta hensyn til blant annet varigheten av de fleksible arbeidsordningene det anmodes om, samt egne ressurser og egen operasjonell kapasitet til å tilby slike ordninger. Arbeidsgiveren bør kunne bestemme om den skal godta eller avslå en arbeidstakers anmodning om fleksible arbeidsordninger. De særlige omstendighetene som ligger til grunn for behovet for fleksible arbeidsordninger, kan endre seg. Arbeidstakerne bør derfor ikke bare ha rett til å vende tilbake til sitt opprinnelige arbeidsmønster ved utløpet av en gjensidig avtalt periode, men bør også kunne anmode om å vende tilbake tidligere dersom det er nødvendig på grunn av en endring i de underliggende omstendighetene.
- 37) Uavhengig av kravet om å vurdere om vilkårene for tilgang til og de nærmere reglene for foreldrepermisjon bør tilpasses de særskilte behovene til foreldre i en særlig vanskelig situasjon, oppfordres medlemsstatene til å vurdere om vilkårene for tilgang til og de nærmere reglene for utøvelse av retten til fedrepermisjon, omsorgspermisjon og fleksible arbeidsordninger bør tilpasses særskilte behov, for eksempel hos aleneforeldre, adoptivforeldre, foreldre med funksjonsnedsettelse, foreldre med barn med funksjonsnedsettelse eller langvarig sykdom eller foreldre som er i særlige omstendigheter, for eksempel i forbindelse med flerfødslar og for tidlige fødsler.
- 38) Permisjonsordninger er beregnet på i en bestemt periode å støtte arbeidstakere som er foreldre og omsorgspersoner, og har som mål å opprettholde og fremme arbeidstakernes fortsatte tilknytning til arbeidsmarkedet. Det er derfor hensiktsmessig å fastsette uttrykkelige bestemmelser om vern av rettighetene til arbeidstakere som tar ut de typene av permisjon som omfattes av dette direktivet. Dette direktivet verner særlig arbeidstakers rett til å vende tilbake til samme eller tilsvarende stilling etter uttak av slik permisjon, og retten til ikke å få dårligere vilkår i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet som følge av at de tar tatt ut slik permisjon. Arbeidstakerne bør beholde relevante rettigheter som allerede er opparbeidet eller er i ferd med å bli opparbeidet, fram til utløpet av slik permisjon.

⁽⁹⁾ Europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 883/2004 av 29. april 2004 om koordinering av trygdeordninger (EUT L 166 av 30.4.2004, s. 1).

⁽¹⁰⁾ Europaparlaments- og rådsforordning (EU) nr. 1231/2010 av 24. november 2010 om utvidelse av forordning (EF) nr. 883/2004 og forordning (EF) nr. 987/2009 til å omfatte tredjelandsborgere som ikke allerede er omfattet av disse forordningene utelukkende på grunn av sin nasjonalitet (EUT L 344 av 29.12.2010, s. 1).

⁽¹¹⁾ Rådsforordning (EF) nr. 859/2003 av 14. mai 2003 om utvidelse av bestemmelsene i forordning (EØF) nr. 1408/71 og forordning (EØF) nr. 574/72 til å omfatte tredjelandsborgere som ikke allerede er omfattet av disse bestemmelsene utelukkende på grunn av sin nasjonalitet (EUT L 124 av 20.5.2003, s. 1).

- 39) Som fastsatt i direktiv 2010/18/EU er medlemsstatene forpliktet til å definere hvilken status arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet skal ha i perioden med foreldrepermisjon. I henhold til EU-domstolens rettspraksis opprettholdes arbeidsforholdet mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren i permisjonsperioden, og permisjonstakeren skal derfor i denne perioden fortsatt anses som en arbeidstaker i henhold til unionsretten. Når medlemsstatene definerer hvilken status arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet skal ha i periodene for de ulike permisjonstypene som er omfattet av dette direktivet, herunder når det gjelder rettigheter til trygdeytelser, bør de derfor sikre at arbeidsforholdet opprettholdes.
- 40) Arbeidstakere som utøver sin rett til å ta ut permisjon eller til å anmode om fleksible arbeidsordninger som fastsatt i dette direktivet, bør vernes mot forskjellsbehandling og enhver mindre gunstig behandling på grunnlag av dette.
- 41) Arbeidstakere som utøver sin rett til å ta ut permisjon eller til å anmode om fleksible arbeidsordninger som fastsatt i dette direktivet, bør i samsvar med EU-domstolens rettspraksis, herunder dens dom i sak C-460/06⁽¹²⁾, vernes mot oppsigelse og enhver innledende prosess for en mulig oppsigelse på det grunnlaget at de har søkt om eller tatt ut slik permisjon eller har utøvd sin rett til å anmode om en slik fleksibel arbeidsordning. Arbeidstakere som mener at de er blitt oppsagt på det grunnlaget at de har utøvd en slik rett, bør kunne anmode arbeidsgiveren om å gi en behørig underbygget begrunnelse for oppsigelsen. Dersom en arbeidstaker har søkt om eller har tatt ut fedrepermisjon, foreldrepermisjon eller omsorgspermisjon som nevnt i dette direktivet, bør arbeidsgiveren gi en skriftlig begrunnelse for oppsigelsen.
- 42) Bevisbyrden for at det ikke har skjedd en oppsigelse på det grunnlaget at arbeidstakere har søkt om eller har tatt ut fedrepermisjon, foreldrepermisjon eller omsorgspermisjon som nevnt i dette direktivet, bør ligge hos arbeidsgiveren dersom en arbeidstaker overfor en domstol eller annen vedkommende myndighet har påvist faktiske omstendigheter som kan gi grunn til å anta at arbeidstakeren er blitt oppsagt på slikt grunnlag.
- 43) Medlemsstatene bør fastsette effektive, forholdsmessige og avskrekkende sanksjoner ved overtredelser av nasjonale bestemmelser som vedtas i henhold til dette direktivet, eller av nasjonale bestemmelser som allerede er i kraft på datoen for dette direktivets ikrafttredelse, og som gjelder rettigheter som hører inn under direktivets virkeområde. Slike sanksjoner kan omfatte administrative og økonomiske sanksjoner, for eksempel bøter eller betaling av erstatning, samt andre typer sanksjoner.
- 44) Effektiv gjennomføring av prinsippene om likebehandling og like muligheter krever tilstrekkelig rettslig vern av arbeidstakerne mot ugunstig behandling eller negative følger på grunn av en klage eller rettslige skritt knyttet til rettigheter i henhold til dette direktivet. Personer som utsettes for dette, kan bli avskrekket fra å utøve sine rettigheter på grunn av risikoen for gjengjeldelse og bør derfor vernes mot enhver ugunstig behandling når de utøver sine rettigheter som fastsatt i dette direktivet. Et slikt vern er særlig relevant for arbeidstakerrepresentanter når de utfører sine oppgaver.
- 45) Med sikte på ytterligere å bedre vernet av de rettighetene som fastsettes i dette direktivet, bør nasjonale likestillingsorganer ha myndighet i spørsmål om forskjellsbehandling som faller inn under dette direktivets virkeområde, herunder oppgaven med å yte uavhengig bistand til personer som er utsatt for forskjellsbehandling, i forbindelse med deres klager.
- 46) Dette direktivet fastsetter minstekrav og gir dermed medlemsstatene mulighet til å innføre eller opprettholde bestemmelser som er gunstigere for arbeidstakerne. Det å gi den ene forelder en mulighet til å overføre til den andre forelder mer enn to måneder av de fire månedene med foreldrepermisjon fastsatt i dette direktivet, utgjør ikke en bestemmelse som er gunstigere for arbeidstakeren enn minimumsbestemmelsene fastsatt i dette direktivet. Rettigheter som allerede er opparbeidet på datoen for dette direktivets ikrafttredelse, bør fortsatt gjelde, med mindre dette direktivet fastsetter gunstigere bestemmelser. Gjennomføringen av dette direktivet bør verken brukes til å innskrenke eksisterende rettigheter i unionsretten eller utgjøre et gyldig grunnlag for å innskrenke det generelle vernet av arbeidstakere på de områdene som omfattes av dette direktivet.

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

- 47) Særlig bør ingenting i dette direktivet tolkes som en innskrenking av rettighetene fastsatt i direktiv 2010/18/EU, 92/85/EØF og 2006/54/EF, herunder artikkel 19 i direktiv 2006/54/EF.
- 48) Svært små, små og mellomstore bedrifter (SMB-er) som definert i vedlegget til kommisjonsrekommendasjon 2003/361/EF⁽¹³⁾, som representerer det store flertallet av foretak i Unionen, kan ha begrensede økonomiske, tekniske og menneskelige ressurser. Ved gjennomføringen av dette direktivet bør medlemsstatene bestrebe seg på å unngå å innføre administrative, økonomiske eller rettslige forpliktelser som vil være til hinder for etablering og utvikling av SMB-er, eller som vil utgjøre en for stor byrde for arbeidsgiverne. Medlemsstatene oppfordres derfor til å foreta en grundig vurdering av virkningen av gjennomføringstiltakene på SMB-er for å sikre at alle arbeidstakere behandles likt, at SMB-er ikke rammes uforholdsmessig hardt av tiltakene, særlig med hensyn til svært små bedrifter, og at enhver unødig administrativ byrde unngås. Medlemsstatene oppfordres til å gi SMB-er incentiver, veiledning og råd for å hjelpe dem med å oppfylle sine forpliktelser i henhold til dette direktivet.
- 49) Alle typer familierelatert fravær fra arbeidet som er tilgjengelig i henhold til nasjonal rett eller tariffavtaler, særlig fødselspermisjon, fedrepermisjon, foreldrepermisjon og omsorgspermisjon, bør medregnes i oppfyllelsen av kravene til en eller flere av de typene av permisjon som er omhandlet i dette direktivet og i direktiv 92/85/EØF, forutsatt at minstekravene i disse direktivene er oppfylt, og at det generelle vernet av arbeidstakere på de områdene som omfattes av direktivene, ikke innskrenkes. Ved gjennomføringen av dette direktivet er det ikke påkrevd for medlemsstatene å bytte betegnelse på eller på annen måte endre de ulike typene av familierelatert permisjon som er fastsatt i nasjonal rett eller tariffavtaler, og som medregnes i overholdelsen av dette direktivet.
- 50) Medlemsstatene oppfordres til, i samsvar med nasjonal praksis, å fremme en dialog mellom partene i arbeidslivet med henblikk på å forene yrkesaktivt liv og familieliv, herunder gjennom å fremme tiltak på arbeidsplassen for balanse mellom arbeidsliv og familieliv, opprette frivillige sertifiseringssystemer, tilby yrkesrettet opplæring, øke bevisstheten og gjennomføre opplysningskampanjer. Medlemsstatene oppfordres dessuten til å innlede en dialog med relevante berørte parter, for eksempel ikke-statlige organisasjoner, lokale og regionale myndigheter og tjenesteytere, for å fremme politikken om balanse mellom arbeidsliv og familieliv i samsvar med nasjonal rett og praksis.
- 51) Partene i arbeidslivet bør oppmuntres til å fremme frivillige sertifiseringssystemer som vurderer balansen mellom arbeidsliv og familieliv på arbeidsplassen.
- 52) Ettersom målene for dette direktivet, som er å sikre gjennomføring av prinsippet om like muligheter på arbeidsmarkedet for kvinner og menn og likebehandling i arbeidet i hele Unionen, ikke kan nås i tilstrekkelig grad av medlemsstatene og derfor på grunn av deres omfang og virkninger bedre kan nås på unionsplan, kan Unionen treffe tiltak i samsvar med nærhetsprinsippet som fastsatt i artikkel 5 i TEU. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet fastsatt i nevnte artikkel går dette direktivet ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå disse målene.

VEDTATT DETTE DIREKTIVET:

Artikkel 1

Formål

Dette direktivet fastsetter minstekrav som har til formål å oppnå like muligheter på arbeidsmarkedet for kvinner og menn og likebehandling i arbeidet ved å gjøre det lettere å forene yrkesaktivt liv og familieliv for arbeidstakere som er foreldre eller omsorgspersoner.

For dette formålet fastsetter dette direktivet individuelle rettigheter knyttet til følgende:

- a) Fedrepermisjon, foreldrepermisjon og omsorgspermisjon.
- b) Fleksible arbeidsordninger for arbeidstakere som er foreldre eller omsorgspersoner.

⁽¹³⁾ Kommisjonsrekommendasjon 2003/361/EF av 6. mai 2003 om definisjonen av svært små, små og mellomstore bedrifter (EUT L 124 av 20.5.2003, s. 36).

*Artikkel 2***Virkeområde**

Dette direktivet får anvendelse på alle arbeidstakere, både menn og kvinner, som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold som er definert ved lov, tariffavtaler eller gjeldende praksis i hver enkelt medlemsstat, idet det tas hensyn til EU-domstolens rettspraksis.

*Artikkel 3***Definisjoner**

1. I dette direktivet menes med
 - a) «fedrepermisjon» permisjon fra arbeidet for fedre eller, dersom og i den grad dette anerkjennes i nasjonal rett, tilsvarende annen forelder, i forbindelse med et barns fødsel med henblikk på å yte omsorg,
 - b) «foreldrepermisjon» permisjon fra arbeidet for foreldre i forbindelse med et barns fødsel eller ved adopsjon av et barn for å yte omsorg for dette barnet,
 - c) «omsorgspermisjon» permisjon fra arbeidet for arbeidstakere for å yte personlig pleie eller støtte til et familiemedlem eller til en person som bor i samme husholdning som arbeidstakeren, og som har behov for omfattende pleie eller støtte av alvorlige medisinske årsaker, som definert av hver medlemsstat,
 - d) «omsorgsperson» en arbeidstaker som yter personlig pleie eller støtte til et familiemedlem eller til en person som bor i samme husholdning som arbeidstakeren, og som har behov for omfattende pleie eller støtte av alvorlige medisinske årsaker, som definert av hver medlemsstat,
 - e) «familiemedlem» en arbeidstakers sønn, datter, mor, far, ektefelle eller, dersom slike partnerskap er anerkjent i henhold til nasjonal rett, partner i et registrert partnerskap,
 - f) «fleksible arbeidsordninger» arbeidstakernes mulighet til å tilpasse sitt arbeidsmønster, herunder gjennom bruk av fjernarbeid, fleksibel arbeidstid eller redusert arbeidstid.
2. Henvisningen til arbeidsdager i artikkel 4 og 6 skal forstås som en henvisning til heltidsarbeid, som definert i den aktuelle medlemsstaten.

En arbeidstakers rett til permisjon kan beregnes proporsjonalt i forhold til arbeidstakerens arbeidstid i samsvar med arbeidsmønsteret angitt i arbeidstakerens arbeidsavtale eller arbeidsforhold.

*Artikkel 4***Fedrepermisjon**

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at fedre eller, dersom og i den grad dette anerkjennes i nasjonal rett, tilsvarende annen forelder har rett til fedrepermisjon på 10 arbeidsdager som skal tas ut i forbindelse med fødselen av arbeidstakerens barn. Medlemsstatene kan bestemme om de vil tillate at fedrepermisjonen tas ut delvis før eller utelukkende etter barnets fødsel, og om de vil tillate at slik permisjon tas ut på fleksible måter.
2. Retten til fedrepermisjon skal ikke være betinget av en kvalifiserende arbeidsperiode eller ansettelsestid.
3. Retten til fedrepermisjon skal gis uavhengig av arbeidstakerens sivilstand eller familiestatus, som definert i nasjonal rett.

*Artikkel 5***Foreldrepermisjon**

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at hver arbeidstaker har en individuell rett til fire måneders foreldrepermisjon som må tas ut før barnet når en bestemt alder, som skal være høyst åtte år og fastsettes av hver medlemsstat eller ved tariffavtale. Alderen skal fastsettes for å sikre at hver forelder faktisk og på like vilkår kan utøve sin rett til foreldrepermisjon.

2. Medlemsstatene skal sikre at to måneder av foreldrepermisjonen ikke kan overføres.
3. Medlemsstatene skal fastsette en rimelig frist for når arbeidstakerne skal varsle arbeidsgiverne om at de vil utøve sin rett til foreldrepermisjon. Medlemsstatene skal i den forbindelse ta hensyn til både arbeidsgivernes og arbeidstakernes behov.

Medlemsstatene skal sikre at det i arbeidstakerens anmodning om foreldrepermisjon angis når det er planlagt at permisjonen skal begynne og slutte.

4. Medlemsstatene kan la retten til foreldrepermisjon være betinget av en kvalifiserende arbeidsperiode eller ansettelsestid, som ikke skal overstige ett år. Ved en serie tidsbegrensede kontrakter som definert i rådsdirektiv 1999/70/EF⁽¹⁴⁾ med samme arbeidsgiver skal summen av disse kontraktene tas i betraktning ved beregningen av den kvalifiserende perioden.
5. Medlemsstatene kan, etter samråd i samsvar med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis, fastsette under hvilke omstendigheter en arbeidsgiver har rett til å utsette foreldrepermisjonen i en rimelig periode med den begrunnelsen at uttak av foreldrepermisjonen på det tidspunktet det ble anmodet om, vil medføre alvorlige forstyrrelser av driften hos arbeidsgiveren. Arbeidsgivere skal skriftlig begrunne en slik utsettelse av foreldrepermisjonen.
6. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at arbeidstakerne har rett til å anmode om å få ta ut foreldrepermisjonen på fleksible måter. Medlemsstatene kan fastsette nærmere ordninger for dette. Arbeidsgiveren skal vurdere og besvare slike anmodninger, idet det tas hensyn til behovene til både arbeidsgivere og arbeidstakere. Arbeidsgiveren skal skriftlig begrunne et eventuelt avslag på en slik anmodning innen en rimelig tid etter anmodningen.
7. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at når arbeidsgiverne vurderer anmodninger om foreldrepermisjon på heltid, skal de før en eventuell utsettelse i henhold til nr. 5, i den grad det er mulig, tilby fleksible måter å ta ut foreldrepermisjon på i henhold til nr. 6.
8. Medlemsstatene skal vurdere om vilkårene for tilgang til og de nærmere reglene for anvendelse av foreldrepermisjon bør tilpasses behovene til adoptivforeldre, foreldre med funksjonsnedsettelse og foreldre med barn med funksjonsnedsettelse eller langvarig sykdom.

Artikkel 6

Omsorgspermisjon

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at hver arbeidstaker har rett til omsorgspermisjon i fem arbeidsdager i året. Medlemsstatene kan fastsette ytterligere bestemmelser om anvendelsesområdet og vilkårene for omsorgspermisjonen i samsvar med nasjonal rett eller praksis. Bruken av denne rettigheten kan gjøres betinget av krav om relevant dokumentasjon i samsvar med nasjonal rett eller praksis.
2. Medlemsstatene kan gi rett til omsorgspermisjon på grunnlag av en annen referanseperiode enn et år, per person som har behov for pleie eller støtte, eller per tilfelle.

Artikkel 7

Fravær som følge av force majeure

Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at hver arbeidstaker har rett til fravær fra arbeidet som følge av *force majeure* når det av tvingende familiemessige årsaker ved sykdom eller ulykke er helt nødvendig at arbeidstakeren er umiddelbart til stede. Medlemsstatene kan begrense den enkelte arbeidstakers rett til fravær fra arbeidet som følge av *force majeure* til et visst tidsrom per år eller tilfelle, eller begge deler.

⁽¹⁴⁾ Rådsdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtalen om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP (EUT L 175 av 10.7.1999, s. 43).

*Artikkel 8***Lønn eller ytelse**

1. Medlemsstatene skal i samsvar med nasjonale forhold, for eksempel nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis, og idet det tas hensyn til den myndigheten som er delegert til partene i arbeidslivet, sikre at arbeidstakere som utøver sin rett til permisjon som fastsatt i artikkel 4 nr. 1 eller artikkel 5 nr. 2, mottar en lønn eller en ytelse i samsvar med nr. 2 og 3 i denne artikkelen.
2. Når det gjelder fedrepermisjon som omhandlet i artikkel 4 nr. 1, skal en slik lønn eller ytelse sikre en inntekt som minst tilsvarende det den berørte arbeidstakeren ville mottatt ved avbrudd i arbeidet på grunn av arbeidstakerens helsetilstand, med forbehold om en eventuell øvre grense fastsatt i nasjonal rett. Medlemsstatene kan gjøre retten til lønn eller ytelse betinget av perioder med tidligere ansettelse, som ikke skal overstige seks måneder umiddelbart før den forventede datoen for barnets fødsel.
3. Når det gjelder foreldrepermisjon som omhandlet i artikkel 5 nr. 2, skal en slik lønn eller ytelse bestemmes av medlemsstaten eller partene i arbeidslivet og fastsettes på en måte som gjør det lettere for begge foreldrene å ta ut foreldrepermisjon.

*Artikkel 9***Fleksible arbeidsordninger**

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at arbeidstakere med barn opp til en fastsatt alder, som skal være minst åtte år, og omsorgspersoner har rett til å anmode om fleksible arbeidsordninger for omsorgsformål. Varigheten av slike fleksible arbeidsordninger kan underlegges en rimelig begrensning.
2. Arbeidsgivere skal vurdere og besvare anmodninger om fleksible arbeidsordninger som omhandlet i nr. 1 innen en rimelig tid, og skal da ta hensyn til både arbeidsgiverens og arbeidstakerens behov. Arbeidsgivere skal begrunne et eventuelt avslag på en slik anmodning eller en eventuell utsettelse av slike ordninger.
3. Dersom de fleksible arbeidsordningene omhandlet i nr. 1 er av begrenset varighet, skal arbeidstakeren ha rett til å vende tilbake til det opprinnelige arbeidsmønsteret ved utløpet av den avtalte perioden. Arbeidstakeren skal også ha rett til å anmode om å vende tilbake til det opprinnelige arbeidsmønsteret før den avtalte perioden utløper, dersom endrede omstendigheter berettiger dette. Arbeidsgiveren skal vurdere og besvare en anmodning om tidlig tilbakevending til det opprinnelige arbeidsmønsteret, og skal da ta hensyn til både arbeidsgiverens og arbeidstakerens behov.
4. Medlemsstatene kan la retten til å anmode om fleksible arbeidsordninger være betinget av en kvalifiserende arbeidsperiode eller ansettelsestid, som ikke skal overstige seks måneder. Ved en serie tidsbegrensede kontrakter som definert i rådsdirektiv 1999/70/EF med samme arbeidsgiver skal summen av disse kontraktene tas i betraktning ved beregningen av den kvalifiserende perioden.

*Artikkel 10***Arbeidstakernes rettigheter**

1. Rettigheter som arbeidstakere har opparbeidet eller er i ferd med å opparbeide på det tidspunktet da permisjon som omhandlet i artikkel 4, 5 og 6 eller fravær fra arbeidet som omhandlet i artikkel 7 begynner, skal beholdes fram til utløpet av slik permisjon eller slikt fravær fra arbeidet. Ved utløpet av slik permisjon eller slikt fravær fra arbeidet skal disse rettighetene, med eventuelle endringer som følger av nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis, få anvendelse.
2. Medlemsstatene skal sikre at arbeidstakere ved utløpet av permisjon som omhandlet i artikkel 4, 5 og 6 har rett til å vende tilbake til sin stilling eller en tilsvarende stilling på vilkår som ikke er mindre gunstige for dem, og til å nyte godt av enhver forbedring i arbeidsvilkårene som de ville hatt rett til dersom de ikke hadde tatt ut permisjon.
3. Medlemsstatene skal definere hvilken status arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet skal ha under permisjonene omhandlet i artikkel 4, 5 og 6 eller under fraværet fra arbeidet omhandlet i artikkel 7, herunder når det gjelder rett til trygdeytelser, inkludert pensjonsinnskudd, og skal samtidig sikre at arbeidsforholdet opprettholdes i denne perioden.

*Artikkel 11***Forskjellsbehandling**

Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å forby mindre gunstig behandling av arbeidstakere på det grunnlaget at de har søkt om eller har tatt ut permisjon som omhandlet i artikkel 4, 5 og 6 eller har hatt fravær fra arbeidet som omhandlet i artikkel 7, eller at de har utøvd rettighetene omhandlet i artikkel 9.

*Artikkel 12***Oppsigelsesvern og bevisbyrde**

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å forby oppsigelse og alle forberedelser til oppsigelse av arbeidstakere på det grunnlaget at de har søkt om eller har tatt ut permisjon som omhandlet i artikkel 4, 5 og 6, eller at de har utøvd retten til å anmode om fleksible arbeidsordninger som omhandlet i artikkel 9.
2. Arbeidstakere som mener at de er blitt oppsagt på det grunnlaget at de har søkt om eller har tatt ut permisjon som omhandlet i artikkel 4, 5 og 6, eller på det grunnlaget at de har utøvd retten til å anmode om fleksible arbeidsordninger som omhandlet i artikkel 9, kan anmode arbeidsgiveren om å gi en behørig underbygget begrunnelse for oppsigelsen. Ved oppsigelse av en arbeidstaker som har søkt om eller har tatt ut permisjon som omhandlet i artikkel 4, 5 eller 6, skal arbeidsgiveren gi en skriftlig begrunnelse for oppsigelsen.
3. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at dersom arbeidstakere som mener at de er blitt oppsagt på det grunnlaget at de har søkt om eller har tatt ut permisjon som omhandlet i artikkel 4, 5 og 6, overfor en domstol eller annen vedkommende myndighet påviser faktiske omstendigheter som kan gi grunn til å anta at de er blitt oppsagt på slikt grunnlag, skal det påligge arbeidsgiveren å bevise at oppsigelsen er begrunnet i andre forhold.
4. Nr. 3 skal ikke være til hinder for at medlemsstatene innfører bevisføringsregler som er gunstigere for arbeidstakerne.
5. Medlemsstatene skal ikke være forpliktet til å anvende nr. 3 på saker der det er opp til domstolen eller vedkommende organ å undersøke sakens faktiske forhold.
6. Nr. 3 får ikke anvendelse på straffesaker, med mindre annet er fastsatt av medlemsstatene.

*Artikkel 13***Sanksjoner**

Medlemsstatene skal fastsette regler om sanksjoner for overtredelse av nasjonale bestemmelser som vedtas i henhold til dette direktivet, eller av relevante bestemmelser som allerede er i kraft, og som gjelder rettigheter som hører inn under dette direktivets virkeområde, og skal treffe alle tiltak som er nødvendige for å sikre at de gjennomføres. Sanksjonene skal være effektive, forholdsmessige og avskrekkende.

*Artikkel 14***Vern mot ugunstig behandling eller negative følger**

Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å verne arbeidstakere, herunder arbeidstakere som er arbeidstakerrepresentanter, mot ugunstig behandling fra arbeidsgiverens side eller negative følger av at det er inngitt en klage innenfor foretaket eller er tatt rettslige skritt for å sikre at kravene fastsatt i dette direktivet overholdes.

*Artikkel 15***Likestillingsorganer**

Uten at det berører myndigheten til arbeidstilsyn eller andre organer som håndhever arbeidstakeres rettigheter, herunder partene i arbeidslivet, skal medlemsstatene sikre at det eller de organene som er utpekt i henhold til artikkel 20 i direktiv 2006/54/EF til å fremme, analysere, overvåke og støtte lik behandling av alle personer uten forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, har myndighet til å behandle spørsmål om forskjellsbehandling som faller inn under dette direktivets virkeområde.

*Artikkel 16***Vernenivå**

1. Medlemsstatene kan innføre eller opprettholde bestemmelser som er gunstigere for arbeidstakere enn dem som fastsettes i dette direktivet.
2. Gjennomføringen av dette direktivet skal ikke utgjøre grunn til å innskrenke det generelle vernet av arbeidstakere på de områdene som omfattes av dette direktivet. Forbudet mot en slik innskrenking av vernet skal ikke berøre medlemsstatenes og arbeidslivets parter rett til på bakgrunn av endrende forhold å vedta andre lover, forskrifter eller avtalefestede ordninger enn dem som gjelder 1. august 2019, forutsatt at minstekravene i dette direktivet er oppfylt.

*Artikkel 17***Formidling av opplysninger**

Medlemsstatene skal sikre at de nasjonale tiltakene for å innarbeide dette direktivet, sammen med de relevante bestemmelsene som allerede er i kraft, og som gjelder direktivets formål som fastsatt i artikkel 1, formidles til arbeidstakere og arbeidsgivere, herunder arbeidsgivere som er SMB-er, på alle egnede måter og på hele deres territorium.

*Artikkel 18***Rapportering og gjennomgåelse**

1. Medlemsstatene skal senest 2. august 2027 oversende Kommisjonen alle opplysninger om gjennomføringen av dette direktivet som er nødvendige for at Kommisjonen skal kunne utarbeide en rapport. Disse opplysningene skal omfatte tilgjengelige aggregerte data om menns og kvinners uttak av ulike typer av permisjon og fleksible arbeidsordninger i henhold til dette direktivet, for å gjøre det mulig å overvåke og vurdere gjennomføringen av dette direktivet på en tilfredsstillende måte, særlig med hensyn til likestilling mellom kjønnene.
2. Kommisjonen skal framlegge rapporten omhandlet i nr. 1 for Europaparlamentet og Rådet. Rapporten skal ledsages av et forslag til regelverk dersom det er hensiktsmessig.

Rapporten skal også ledsages av

- a) en undersøkelse av samspillet mellom de ulike typene permisjon som er omhandlet i dette direktivet, samt andre typer av familierelatert permisjon, for eksempel adopsjonspermisjon, og
- b) en undersøkelse av selvstendig næringsdrivendes rett til familierelatert permisjon.

*Artikkel 19***Oppheving**

1. Direktiv 2010/18/EU oppheves med virkning fra 2. august 2022. Henvisninger til det opphevede direktivet skal forstås som henvisninger til dette direktivet og leses som angitt i sammenligningstabellen i vedlegget.
2. Uten hensyn til opphevingen av direktiv 2010/18/EU i henhold til nr. 1 i denne artikkelen kan enhver periode eller rekke av atskilte kumulative perioder med foreldrepermisjon som en arbeidstaker har tatt ut eller overført i henhold til det direktivet før 2. august 2022, bli trukket fra denne arbeidstakerens rett til foreldrepermisjon i henhold til artikkel 5 i dette direktivet.

*Artikkel 20***Innarbeiding i nasjonal rett**

1. Medlemsstatene skal innen 2. august 2022 sette i kraft de lovene og forskriftene som er nødvendige for å etterkomme dette direktivet. De skal omgående underrette Kommisjonen om dette.
2. Uten hensyn til nr. 1 i denne artikkelen skal medlemsstatene, når det gjelder den lønnen eller ytelsen som tilsvarer de to siste ukene med foreldrepermisjon som fastsatt i artikkel 8 nr. 3, senest 2. august 2024 sette i kraft de lovene og forskriftene som er nødvendige for å etterkomme dette direktivet. De skal omgående underrette Kommisjonen om dette.
3. Når bestemmelsene nevnt i nr. 1 og 2 vedtas av medlemsstatene, skal de inneholde en henvisning til dette direktivet, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.
4. Medlemsstatene skal oversende Kommisjonen teksten til de viktigste internrettslige bestemmelsene som de vedtar på de områdene dette direktivet omhandler.
5. Nærmere regler og retningslinjer for anvendelsen av dette direktivet skal fastsettes i samsvar med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis, så lenge minstekravene og målene i direktivet er oppfylt.
6. Med hensyn til overholdelse av artikkel 4, 5, 6 og 8 i dette direktivet og av direktiv 92/85/EØF kan medlemsstatene ta hensyn til alle perioder med og lønn eller ytelser for familierelatert fravær fra arbeidet, særlig fødselspermisjon, fedrepermisjon, foreldrepermisjon og omsorgspermisjon, som er tilgjengelig på nasjonalt plan, og som går ut over minstestandardene fastsatt i dette direktivet eller direktiv 92/85/EØF, forutsatt at minstekravene til slik permisjon er oppfylt og det generelle vernet av arbeidstakere på de områdene som omfattes av nevnte direktiver, ikke innskrenkes.
7. Dersom medlemsstatene sikrer en lønn eller en ytelse på minst 65 % av arbeidstakerens nettolønn, som kan være omfattet av en øvre grense, i minst seks måneder med foreldrepermisjon for hver forelder, kan de beslutte å opprettholde en slik ordning istedenfor å fastsette den lønnen eller ytelsen som er omhandlet i artikkel 8 nr. 2.
8. Medlemsstatene kan overlate gjennomføringen av dette direktivet til partene i arbeidslivet når partene i arbeidslivet i fellesskap anmoder om dette, og forutsatt at medlemsstatene treffer alle tiltak som er nødvendige for å sikre at de resultatene som søkes oppnådd med dette direktivet, er garantert til enhver tid.

*Artikkel 21***Ikrafttredelse**

Dette direktivet trer i kraft den 20. dagen etter at det er kunngjort i *Den europeiske unions tidende*.

*Artikkel 22***Adressater**

Dette direktivet er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel 20. juni 2019.

For Europaparlamentet

A. TAJANI

President

For Rådet

G. CIAMBA

Formann

VEDLEGG

SAMMENLIGNINGSTABELL

Direktiv 2010/18/EU	Dette direktivet
Klausul 1 nr. 1	Artikkel 1
Klausul 1 nr. 2	Artikkel 2
Klausul 1 nr. 3	Artikkel 2
Klausul 2 nr. 1	Artikkel 5 nr. 1
Klausul 2 nr. 2	Artikkel 5 nr. 1 og 2
Klausul 3 nr. 1 bokstav a)	Artikkel 5 nr. 6
Klausul 3 nr. 1 bokstav b)	Artikkel 5 nr. 4
Klausul 3 nr. 1 bokstav c)	Artikkel 5 nr. 5
Klausul 3 nr. 1 bokstav d)	—
Klausul 3 nr. 2	Artikkel 5 nr. 3
Klausul 3 nr. 3	Artikkel 5 nr. 8
Klausul 4 nr. 1	Artikkel 5 nr. 8
Klausul 5 nr. 1	Artikkel 10 nr. 2
Klausul 5 nr. 2	Artikkel 10 nr. 1
Klausul 5 nr. 3	Artikkel 10 nr. 3
Klausul 5 nr. 4	Artikkel 11
Klausul 5 nr. 5 første ledd	Artikkel 10 nr. 3
Klausul 5 nr. 5 annet ledd	Artikkel 8 nr. 3
Klausul 6 nr. 1	Artikkel 9
Klausul 6 nr. 2	Betraktning 25
Klausul 7 nr. 1	Artikkel 7
Klausul 7 nr. 2	Artikkel 7
Klausul 8 nr. 1	Artikkel 16 nr. 1
Klausul 8 nr. 2	Artikkel 16 nr. 2
Klausul 8 nr. 3	—
Klausul 8 nr. 4	—
Klausul 8 nr. 5	—
Klausul 8 nr. 6	—
Klausul 8 nr. 7	—