Dette dokument er et dokumentationsredskab, og institutionerne påtager sig intet ansvar herfor

►**B**

RÅDETS DIREKTIV 2010/18/EU

af 8. marts 2010

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

(EØS-relevant tekst)

(EUT L 68 af 18.3.2010, s. 13)

Ændret ved:

		Tidende		
		nr.	side	dato
►**M1**	Rådets direktiv 2013/62/EU af 17. december 2013	L 353	7	28.12.2013

▼B

RÅDETS DIREKTIV 2010/18/EU

af 8. marts 2010

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

(EØS-relevant tekst)

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 155, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) Ifølge artikel 153 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (herefter benævnt »TEUF«) støtter og supplerer Unionen 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 EU-plan kan, jf. TEUF, artikel 155, stk. 1, føre til overenskomstmæssige forbindelser, herunder aftaler, hvis parterne finder det ønskeligt. Arbejdsmarkedets parter kan i henhold til TEUF, artikel 155, stk. 2, i fællesskab anmode om, at aftaler, der indgås af dem på EU-plan i spørgsmål under artikel 153 i TEUF, iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen.

(3) De europæiske tværfaglige organisationer for arbejdsmarkedets parter (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 EFS ([1]). Det nævnte direktiv blev ændret og udvidet til at omfatte Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland ved Rådets direktiv 97/75/EF ([2]). Direktiv 96/34/EF 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.

([1]) EFT L 145 af 19.6.1996, s. 4.
([2]) EFT L 10 af 16.1.1998, s. 24.

▼B

(4) Kommissionen konsulterede de europæiske arbejdsmarkedsparter i 2006 og 2007, jf. artikel 138, stk. 2 og 3, i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab (»EF-traktaten«) ([1]), for at finde måder til yderligere at fremme en balance mellem arbejdsliv og privat-/familieliv, herunder navnlig forbedre den gældende fællesskabslovgivning 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.

(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. EF-traktatens artikel 138, stk. 4, og artikel 139 ([2]), 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 (herefter benævnt »den reviderede rammeaftale«) og indsendte en fælles anmodning til Kommissionen om at forelægge et forslag til en afgørelse fra Rådet om iværksættelse af nævnte reviderede 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 direktivet, nemlig at fremme balancen mellem arbejdsliv og privat-/familieliv for forældre, som arbejder, samt lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet i hele Unionen, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.

(9) Da Kommissionen udarbejdede sit direktivforslag, tog den hensyn til den repræsentative status for den reviderede rammeaftales underskrivende parter, deres mandat og lovmæssigheden af bestemmelserne i omhandlede reviderede rammeaftale 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.

([1]) Omnummereret: artikel 154, stk. 2 og 3, i TEUF.
([2]) Omnummereret: artikel 154, stk. 4, og artikel 155 i TEUF.

▼B

(11) I overensstemmelse med de generelle principper for EU-retten inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken fremgår det af § 1, stk. 1, i den reviderede rammeaftale, at den indeholder minimumsforskrifter.

(12) Ifølge § 8, stk. 1, i den reviderede rammeaftale kan medlemsstaterne anvende eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i aftalen.

(13) Ifølge § 8, stk. 2, i den reviderede rammeaftale udgør gennemførelsen af bestemmelserne i aftalen ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, aftalen dækker.

(14) Medlemsstaterne bør fastsætte sanktioner, der er effektive, står i rimeligt forhold til overtrædelserne 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 omhandlede medlemsstater 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.

(16) I overensstemmelse med punkt 34 i den interinstitutionelle aftale om bedre lovgivning ([1]) tilskyndes medlemsstaterne til, både i egen og Unionens interesse, at udarbejde og offentliggøre deres egne oversigter, der så vidt muligt viser overensstemmelsen mellem dette direktiv og gennemførelsesforanstaltningerne —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

Artikel 1

Med dette direktiv iværksættes 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, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af dette direktiv. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

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 den 8. marts 2012. De underretter straks Kommissionen herom.

([1]) EUT C 321 af 31.12.2003, s. 1.

▼B

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

2. Medlemsstaterne kan, hvor det er 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 den 8. marts 2012 med angivelse af årsagerne til, at yderligere tid til gennemførelse er nødvendig.

▼M1

Uanset første afsnit forlænges den heri nævnte yderligere frist til den 31. december 2018 for så vidt angår Mayotte som en region i Unionens yderste periferi, jf. artikel 349 i TEUF.

▼B

3. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsforskrifter, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 4

Direktiv 96/34/EF ophæves med virkning fra den 8. marts 2012. Henvisninger til direktiv 96/34/EF gælder som henvisninger til nærværende direktiv.

Artikel 5

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

Artikel 6

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

▼B

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*

Der henvises til:

1. 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 kvinder ([1]), 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 ([2]), 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 sikringsordninger ([3]) og Europa-Parlamentets og Rådets 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) ([4]);

3. Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder af 7. december 2000 og dets artikel 23 og 33 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 beskæftigelsesfrekvens til 50 %, Barcelonamålene vedrørende pasningsmuligheder for børn og politikkernes bidrag til at fremme en bedre balance mellem arbejdsliv og privat-/familieliv for at nå disse mål;

(*) Omnummereret: artikel 154 og 155 i TEUF.
(**) Omnummereret: artikel 153, stk. 1, litra c), og artikel 157 i TEUF.
(***) EF-traktatens artikel 2 er ophævet og afløses indholdsmæssigt af artikel 3 i traktaten om den Europæiske Union. EF-traktatens artikel 3, stk. 1, er ophævet og afløses indholdsmæssigt af artikel 3 til 6 i TEUF. EF-traktatens artikel 3, stk. 2, er omnummereret til artikel 8 i TEUF. EF-traktatens artikel 13 er omnummereret til artikel 19 i TEUF.
([1]) EFT L 45 af 19.2.1975, s. 19.
([2]) EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.
([3]) EFT L 46 af 17.2.1997, s. 20.
([4]) EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23.

▼B

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. Familiepolitikken bør bidrage til at opnå ligestilling mellem kønnene 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 privat-/ familieliv 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 bedre 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 -praksis 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 privat-/familieliv; 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.

▼B

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 er overdragelig, 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 naturalydelser, 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 sikringsydelser 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.

DE UNDERSKRIVENDE PARTER ER BLEVET ENIGE OM FØLGENDE:

▼B

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 mellem 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 det er tilladt arbejdsgiveren efter høring i overensstemmelse med lov, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis at udsætte forældreorloven under henvisning til berettigede årsager relateret 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

▼B

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 sikringsydelser 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 nærmere omhandlet periode. Arbejdsgivere skal overveje og besvare sådanne anmodninger under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov.

▼B

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 parters 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 parters ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplering 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 dens vedtagelse eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej. Medlemsstaterne kan, hvor det er nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse ved kollektiv overenskomst, råde over maksimalt et år yderligere for at efterkomme nævnte afgørelse.

5. Forebyggelse og bisættelse 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 EU-Domstolens respektive beføjelser, bør ethvert spørgsmål vedrørende fortolkning af denne aftale på europæisk plan i første omgang af Kommissionen forelægges 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.