

DA

DA

DA



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 3.10.2008
KOM(2008) 637 endelig

2008/0193 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDET 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

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(forelagt af Kommissionen)

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUNDEN FOR FORSLAGET

Begrundelse og formål

Målet med dette forslag er at give bedre beskyttelse til arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Forslaget udvider navnlig barselsorlovens minimumslængde fra 14 til 18 uger. Dette sker for at give arbejdstagerne mulighed for at komme til kræfter efter fødslen, samtidig med at det gøres nemmere for kvinderne at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter barselsorlovens udløb. Med direktivet gives der også bedre rettigheder på arbejdsmarkedet til arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Forslaget bidrager til bedre balance mellem arbejds-, privat- og familieliv.

Forslaget indgår som et prioriteret initiativ¹ i Kommissionens arbejdsprogram for 2008² (ref.: 2008/EMPL/025).

Generel baggrund

I sin køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010³, som blev vedtaget i marts 2006, forpligtede Kommissionen sig til at gennemgå den gældende EU-ligestillingslovgivning, der ikke var omfattet af omarbejdningen i 2005, med henblik på at ajourføre, modernisere og om nødvendigt omarbejde den. Direktiv 92/85/EØF var ikke omfattet af omarbejdningen.

På sit møde i marts 2006 understregede Det Europæiske Råd behovet for en bedre balance mellem arbejde og privatliv for at opnå økonomisk vækst, velstand og konkurrenceevne og vedtog den europæiske ligestillingspagt. I december 2007⁴ opfordrede Rådet Kommissionen til at evaluere bestemmelserne vedrørende en bedre balance mellem arbejde og privatliv og behovet for eventuelle forbedringer. I marts 2008 gentog Det Europæiske Råd, at der skal udfoldes ekstra bestræbelser på at forene arbejdsliv med privat- og familieliv for både kvinder og mænd.

Europa-Parlamentet har gentagne gange udtalt, at den gældende lovgivning vedrørende beskyttelse af arbejdstagere, som er gravide og mulighederne for forældreorlov skal forbedres, og at der skal indføres foranstaltninger med henblik på en bedre balance mellem arbejds-, privat- og familieliv. I sin beslutning af 21. februar 2008 om den demografiske udvikling i Europa⁵ opfordrede Parlamentet eksempelvis medlemsstaterne til at tage ved lære af bedste praksis vedrørende barselsorlovens længde og påpegede, at det er muligt at vende fødselskurven via samordnede politiske tiltag til skabelse af de rette materielle og psykologiske rammer for familie- og børneliv.

¹ Køreplanen er offentliggjort på:
http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf

² KOM(2007) 640 endelig.

³ KOM(2006) 92 endelig.

⁴ SOC 385 Rådets konklusioner om: Afbalancerede roller for kvinder og mænd i henseende til job, vækst og social sammenhængskraft.

⁵ 2007/2156 (INI), punkt 14 og 15; findes på flg. adr.:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//DA&language=DA>.

I sin beslutning af 27. september 2007⁶ opfordrede Parlamentet indtrængende medlemsstaterne til at fordele udgifterne til barsels- og forældreorlov ligeligt med henblik på at sikre, at kvinder ikke længere udgør en dyrere arbejdskraft end mænd og hilste høringsproceduren med arbejdsmarkedets parter om rammerne for forening af arbejds-, familie- og privatlivet velkommen. Parlamentet opfordrede endvidere medlemsstaterne til i samarbejde med arbejdsmarkedets parter at bekæmpe forskelsbehandlingen af gravide kvinder på arbejdsmarkedet og at iværksætte alle de nødvendige tiltag for at sikre et højt beskyttelsesniveau for mødre, og det opfordrede Kommissionen til at foretage en mere detaljeret vurdering af overensstemmelsen med fællesskabsretten på dette område samt at fastslå, hvorvidt der er behov for at revidere denne.

Gældende bestemmelser på det område, som forslaget vedrører

Direktiv 92/85/EØF (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) giver ret til mindst 14 sammenhængende ugers barselsorlov. Direktivet indeholder desuden krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for at beskytte arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. En kvinde kan ikke afskediges under barselsorloven. Rettighederne i henhold til arbejdsaftalen bevares.

I henhold til artikel 2, stk. 7, i direktiv 76/207/EØF⁷ har kvinder ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde efter endt barselsorlov. I samme bestemmelse hedder det, at enhver ulige behandling af en kvinde i forbindelse med svangerskab eller barselsorlov udgør forskelsbehandling.

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. I overensstemmelse med traktaten skal Fællesskabet i alle sine aktiviteter tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder. Ligestilling mellem kønnene er et centralt emne i Lissabonstrategien. Forskellen i beskæftigelsesfrekvensen for kvinder med børn og mænd med børn er markant, og det er derfor afgørende at mindske denne forskel, hvis EU's mål for kvinders beskæftigelsesfrekvens skal nås. Det er også afgørende at mindske denne forskel for at opnå større lighed mellem kønnene.

2. HØRING AF INTERESSEREDE PARTER OG KONSEKVENSANALYSE

Høring af interesserede parter

Nedenstående høringer blev gennemført på grundlag af en række løsningsmodeller til forbedring af de retlige rammer for forening af arbejds-, familie- og privatliv. Af nedenstående grunde er Kommissionens forslag begrænset til en ændring af direktiv 92/85/EØF.

⁶ [2007/2065\(INI\)](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=DA&reference=P6-TA-2007-0423) på flg. adr.: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=DA&reference=P6-TA-2007-0423>, punkt 13, 28 og 29.

⁷ Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40). Senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF (EFT L 269 af 5.10.2002, s. 15).

I 2006 og 2007 gennemførte Kommissionen en høring i to faser med de europæiske arbejdsmarkedsparter om mulighederne for en bedre balance mellem arbejds-, privat- og familieliv i forbindelse med direktiv 92/85/EØF og 96/34/EF⁸. Kommissionen undersøgte, hvordan den gældende lovgivning om beskyttelse i forbindelse med barsel og om forældreorlov kan forbedres, og kortlagde en række nye former for familierelateret orlov (fædreorlov, adoptionsorlov, plejeorlov). Hvad angår andre foranstaltninger, fremhævede Kommissionen børnepasning og plejefaciliteter for andre afhængige familiemedlemmer, nye måder at tilrettelægge arbejdet på (herunder distancearbejde) og incitamenter for mænd til at benytte sig af mulighederne på dette område.

Besvarelsene varierede meget⁹: En række af arbejdsmarkedsparterne hilste Kommissionens initiativ velkommen, mens andre var imod enhver form for ændring af de gældende bestemmelser. I juli 2008 meddelte de europæiske arbejdsmarkedsparter dog Kommissionen, at de havde til hensigt at indlede en forhandlingsprocedure i henhold til traktatens artikel 139 vedrørende visse familieorlovsordninger. Efter forhandlingerne mellem arbejdsmarkedets parter (højst ni måneder) vil Kommissionen træffe de nødvendige foranstaltninger til at give den nye aftale retskraft ved et direktiv, eller hvis forhandlingerne mislykkes, vil Kommissionen overveje at gennemføre sit eget forslag til retsakt.

Da arbejdsmarkedsparterne har bekræftet, at de ikke har til hensigt at behandle barselorlov i deres forhandlinger, er det efter Kommissionens mening passende at fremsætte dette forslag nu, således at arbejdsmarkedsparterne under gennemgangen af forældreorlov kender mødrenes rettigheder, hvad angår minimumsbeløb og -betingelser for orlov.

I december 2007 hørte Kommissionen medlemsstaterne om de samme løsningsmodeller, som var omfattet af høringen af arbejdsmarkedsparterne. Hvad angår barselorlov, var nogle medlemsstater stemt for (i beskedent omfang) at forlænge varigheden, andre var stemt for en højere ydelse, og andre var imod enhver form for ændringer på EU-niveau. Andre medlemsstater besvarede slet ikke spørgeskemaet.

Kommissionen hørte desuden de europæiske ngo'er¹⁰, der er aktive på dette område. Ngo'erne støtter generelt tiltag til en bedre balance mellem arbejds-, familie- og privatliv.

Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder¹¹ blev også hørt. De fleste medlemmer mener, at der er behov for yderligere lovgivning på EU-plan for at udvide varigheden af barselorloven til 24 uger og forhøje ydelsen under orloven til det samme som en fuld månedsløn¹².

Endelig blev Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen også hørt om udkastet til forslag.

Der er taget hensyn til høringssvarene ved udarbejdelsen af dette forslag. En forlængelse på 4 uger af barselorloven er en beskeden forøgelse, som falder i tråd med de aktuelle forhold i

⁸ Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT L 145 af 19.6.1996, s. 4).

⁹ Se: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹⁰ Se flg. adresse:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹¹ Omfatter medlemmer fra medlemsstaterne, ligestillingsorganer, arbejdsmarkedsparterne og ngo'er.

¹² Udtalelse af 3. juli 2008 er offentliggjort på:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf.

mange medlemsstater. Med en ydelse svarende til en fuld månedsløn sikres det, at kvinderne ikke lider økonomiske tab i forbindelse med en fødsel.

Ekspertbistand

I forbindelse med udarbejdelsen af dette forslag bestilte Kommissionen en undersøgelse af omkostninger og fordele ved foranstaltningerne¹³. Undersøgelsen konkluderede, at en ændring af bestemmelserne om barselsorlov som beskrevet her er en lovende løsningsmodel, da bestemmelserne i medlemsstaterne ikke varierer meget.

Netværket af uafhængige eksperter inden for ligestilling har udarbejdet en rapport om graviditet, moderskab, rettighederne i forbindelse med forældre- og fædreorlov¹⁴ i medlemsstaterne og en statusopgørelse over medlemsstaternes foranstaltninger for fleksible arbejdsordninger¹⁵.

Konsekvensanalyse

Kommissionen udarbejdede konsekvensanalysen¹⁶ på grundlag af de lovgivningsmæssige modeller, som blev udpeget i 2007 og udsendt i anden fase af høringen til arbejdsmarkedets parter. Selv om Kommissionen på nuværende tidspunkt begrænser sit forslag til kun at omhandle barselsorlov, kan analysen af de øvrige modeller støtte arbejdsmarkedets parter i deres forhandlinger, samtidig med at den respekterer deres uafhængighed.

I konsekvensanalysen¹⁷ søgte man at udpege en række politiske modeller til bedste praksis for at nå de fastsatte mål og forbedre støtten til en bedre balance mellem arbejds-, familie- og privatliv. Analysen så på en lang række foranstaltninger, herunder ændringer til de gældende direktiver vedrørende familierelateret orlov, dvs. direktiv 92/85/EØF og 96/34/EF, og indførelsen af nye/andre former for orlov, nemlig adoptionsorlov, fædreorlov og plejeorlov. Der blev set på en række muligheder, inden modellerne blev indsnævret til følgende: ingen indsats på EU-niveau, formidling af god praksis, ændring af reglerne for barselsorlov (direktiv 92/85/EØF), ændring af reglerne for forældreorlov (direktiv 96/34/EF), mere specifikke bestemmelser for adoptionsorlov og indførelsen af to nye former for orlov, nemlig fædreorlov og plejeorlov.

Konklusionen er, at foranstaltningerne for en bedre balance mellem arbejds- og familieliv ikke bliver mere effektive, hvis der ikke sættes ind. Ikke-lovgivningsmæssige foranstaltninger (såsom udveksling af god praksis og arbejdsmarkedsparternes initiativer) vil under alle omstændigheder fortsætte ligesom andre tiltag til at øge beskæftigelsesfrekvensen for kvinder.

Bedre ret til familierelateret orlov og andre foranstaltninger såsom bedre børnepasningsordninger kan hjælpe mænd og kvinder til at skabe en bedre balance mellem arbejde og privatliv. Udgangspunktet er en bedre barselsorlovsordning for mødre suppleret med en forældreorlov for begge forældre. Det konkluderes således i konsekvensanalysen, at et forslag om ændringer af reglerne for barselsorlov (direktiv 92/85/EØF) på nuværende tidspunkt er en nyttig foranstaltning til at skabe en bedre balance mellem arbejds- og

¹³ Se flg. adresse: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html.

¹⁴ Se flg. adresse: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html.

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/reconciliation_final_28_august_en.pdf.

¹⁶ SEK(2008) 2526.

¹⁷ Se flg. adresse:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

familieliv, som arbejdsmarkedsparterne kan tage i betragtning i forbindelse med deres forhandlinger om andre former for familierelateret orlov.

På baggrund af resultaterne af høringsprocessen og af den undersøgelse, som Kommissionen bestilte, blev det vurderet, at en udvidelse af barselsorlovens varighed og en højere ydelse var en hensigtsmæssig måde til at forbedre kvinders sundhed og sikkerhed på, og som samtidig giver kvinder mulighed for at skabe en bedre balance mellem deres arbejdsmæssige og familiemæssige forpligtelser, hvorved der skabes lige muligheder for kvinder og mænd på arbejdsmarkedet.

På nuværende tidspunkt varierer barselsorlovens varighed fra 14 uger i ganske få medlemsstater til 28 uger i andre medlemsstater, og på visse betingelser helt op til 52 uger, dog uden udbetaling af ydelser i alle uger.

Længere barselsorlov vil have en positiv indvirkning på mødrenes sundhed. Det vil give dem mulighed for at komme til kræfter efter fødslen og samtidig knytte bedre bånd med barnet. Det er desuden lettere for kvinden at vende tilbage til arbejdet, når barnet er ældre, og dermed vil den længere barselsorlov tilskynde kvinderne til at gøre mindre brug af forældreorlov. Længere orlov og bedre rettigheder for kvinder, når de vender tilbage til arbejdet efter endt barselsorlov, vil også bidrage til at sikre ligestilling af mænd og kvinder, hvad angår deres muligheder på arbejdsmarkedet og behandling på arbejdspladsen. Højere barselsorlovsydelse sikres det, at de berørte kvinder ikke lider økonomiske tab.

Ud fra arbejdsgivernes synspunkt vil der være større sikkerhed angående længden af mødrenes fravær, da de forventes at gøre mindre brug af forældreorlov. Dette er særlig vigtigt for mindre virksomheder, hvor indvirkningen af familierelateret orlov er relativt større end i store virksomheder.

Omkostningerne ved denne løsningsmodel skyldes længere orlov og en højere ydelse i de medlemsstater, hvor der skal indføres ændringer, og omkostninger til erstatning for den fraværende arbejdstager. For at undgå, at disse omkostninger uretmæssigt påhviler især mindre virksomheder, får medlemsstaterne med Kommissionens forslag mulighed for at fastsætte et loft for barselsorlovsydelsen. Medlemsstaterne kan også, ligesom på nuværende tidspunkt, frit fastsætte den del af ydelsen, som finansieres af staten.

3. RETLIGE ASPEKTER

Retsgrundlag

Forslaget bygger på traktatens artikel 137, stk. 2, og artikel 141, stk. 3. Selv om direktiv 92/85/EØF bygger på EF-traktatens artikel 118a (nu artikel 137) og er et særdirektiv inden for rammerne af direktivet om sikkerhed og sundhed (direktiv 89/391/EØF) tilføjes EF-traktatens artikel 141 nu til retsgrundlaget for dette forslag. Barselsorlov er afgørende for at beskytte sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, eller som lige har født. Beskyttelsen mod afskedigelse og forskelsbehandling på grund af graviditet eller moderskab bidrager til at beskytte kvinders sundhed og sikkerhed sammen med den ydelse, der udbetales under barselsorloven. Reglerne for barselsorlov, orlovens varighed, ydelser og kvinders rettigheder og forpligtelser i forbindelse barselsorloven og med genoptagelse af arbejdet hænger uløseligt sammen med anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder, jf. traktatens artikel 141, stk. 3. Retsgrundlaget for dette forslag er derfor en kombination.

Subsidiaritet og proportionalitet

Forslaget går ud på at ændre et gældende direktiv. En sådan ændring kan udelukkende foretages gennem endnu et direktiv.

De overordnede mål i dette forslag kan kun nås ved hjælp af en foranstaltning på fællesskabsplan, da der kun med en fælles minimumsstandard kan sikres et sæt fælles spilleregler i samtlige medlemsstater for beskyttelse af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Udover at beskytte de pågældende kvinders sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen vil forslaget også have en positiv indvirkning på disse kvinders muligheder for at forene private, familiemæssige og arbejdsmæssige forpligtelser. De andre EU-institutioner og en række vigtige aktører har anerkendt og fremhævet betydningen af politikker og foranstaltninger til at skabe en bedre balance mellem arbejds- og familieliv.

Forslaget går ikke længere end nødvendigt for at sikre, at målene opfyldes. Forslaget udgør en fælles minimumsstandard og giver de medlemsstater, som måtte ønske det, mulighed for at gå videre. Forslaget går ikke ud over det absolut nødvendige på EU-niveau for at opfylde de fastsatte mål.

Reguleringsmiddel/reguleringsform

Da målet er at ændre et gældende direktiv, kan dette kun ske ved vedtagelsen af endnu et direktiv.

EF-traktatens artikel 137, stk. 2, fastslår under alle omstændigheder, at EU's lovgivende myndighed kan træffe foranstaltninger gennem direktiver, hvori der fastsættes minimumsforskrifter, der skal gennemføres gradvis.

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.

Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde

Der er tale om en retsakt, som er relevant for Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, og direktivet skal derfor 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

Artikel 1

Forslaget til direktiv er en ændring af det gældende direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), navnlig artikel 8 (barselsorlov), artikel 10 (forbud mod afskedigelse) og artikel 11 (rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen).

Artikel 8 (barselsorlov) ændres, således at barselsorlovens varighed udvides til 18 uger, hvoraf seks skal tages efter fødslen. Dette svarer til anbefalingerne om orlovens varighed i ILO's henstilling vedrørende moderskabsbeskyttelse fra 2000 og skal generelt forbedre sikkerheden og sundheden for gravide. Udvidelsen skal give kvinderne mulighed for at komme til kræfter efter graviditeten og fødslen, tilbringe mere tid med deres børn og for at kunne amme i længere tid. I det gældende direktiv er barselsorlovens varighed på 14 uger, hvoraf to uger er obligatoriske før eller efter fødslen.

Nationale love, der giver mødre ret til mindst 18 ugers orlov fordelt før og/eller efter fødslen med en ydelse svarende til mindst den i direktivet omfattede ydelse, anses for at være orlovsordninger i forbindelse med dette direktiv.

Kvinder, der er omfattet af direktivet, vil frit kunne vælge, hvornår den ikke-obligatoriske del af orloven skal placeres (før eller efter fødslen), og vil derfor ikke længere være forpligtede til at tage en bestemt del af orloven før fødslen, sådan som det er tilfældet i visse medlemsstater på nuværende tidspunkt. Medlemsstaterne træffer bestemmelser om underretningsperioden.

Hvis fødslen forekommer efter den forventede dato, forlænges den del af orloven, der ligger forud for fødslen til den faktiske dato for fødslen, uden at dette medfører en forkortelse af barselsorloven efter fødslen, således at kvinden får tilstrækkelig tid til at komme til kræfter efter fødslen og til at amme.

Medlemsstaterne træffer beslutninger om varigheden af den supplerende orlov i tilfælde af for tidlig fødsel, hospitalsindlæggelse af barnet i umiddelbar tilknytning til fødslen, handicappede nyfødte og flerfødsler. Den supplerende orlov skal give kvinden mulighed for at komme sig efter det særlige stress, som for tidlige fødsler, indlæggelser af nyfødte børn, børn med medfødte handicap og flerfødsler sædvanligvis medfører.

Eventuel sygeorlov indtil fire uger før fødslen, i tilfælde hvor der opstår sygdom eller komplikationer som følge af graviditeten eller fødslen, afkorter ikke barselsorloven, hvilket igen er af hensyn til kvindens helbred.

I artikel 10 (forbud mod afskedigelse) ændres nr. 1) og 2). Under hensyntagen til EF-Domstolens retspraksis foreslås det at forbyde skridt med henblik på mulige afskedigelser, der ikke er relaterede til særlige omstændigheder, under barselsorloven. I det gældende direktiv skal en arbejdsgiver, som afskediger en kvinde, der stadig er på barselsorlov, skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen. Med den foreslåede ændring udvides arbejdsgiverens forpligtelse til tilfælde, hvor en kvinde afskediges inden for seks måneder efter udløbet af hendes barselsorlov, hvis arbejdstageren anmoder om en sådan skriftlig begrundelse. Målet med denne bestemmelse er ikke at ændre reglerne om individuel eller kollektiv afskedigelse, men kun i virksomhedens og arbejdstagerens interesse at fastsætte, at afskedigelser inden for en bestemt periode efter barselsorlovens udløb skal begrundes skriftligt, hvis arbejdstageren anmoder herom.

I artikel 11 indsættes et nyt nr. 2), litra c), hvori det præciseres, at kvinden har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som hun ville have været berettiget til under sit fravær. Denne ændring stammer fra direktiv 2002/73/EF, som omarbejdet ved direktiv 2006/54/EF, da det er yderst relevant i forbindelse med dette forslag om ændring af direktiv 92/85/EØF.

I nr. 3) ændres de gældende regler om den ydelse, der udbetales under barselsorloven. Bestemmelsen sikrer princippet om udbetaling af ydelse svarende til den seneste månedsløn inden barselsorloven. Det er dog ikke obligatorisk, da ydelsen kan underlægges et loft, som fastlægges af medlemsstaterne, forudsat at det ikke ligger under sygedagpengesatsen. Medlemsstaterne kan afgøre, om niveauet for barselsorlovsydelsen skal svare til en af de seneste månedslønninger inden barselsorloven eller til et gennemsnit, der beregnes over en vis periode.

I henhold til EF-Domstolens retspraksis¹⁸ kan det til trods for undtagelsen i EF-traktatens artikel 137, stk. 5, godtages, at EU-lovgivning med udspring i denne artikel regulerer spørgsmål om lønforhold, "idet man ellers ville tømme visse af de områder, der er fastsat i artikel 137, stk. 1, EF, for en stor del af deres indhold vedrører spørgsmål om løn".

Ifølge det nye nr. 5) i artikel 11 har en arbejdstager, som er på barselsorlov, eller som vender tilbage efter barselsorlov, ret til at anmode arbejdsgiveren om at tilpasse hendes arbejdsordning og arbejdstider til de nye familiemæssige forhold, og arbejdsgiveren er forpligtet til at tage en sådan anmodning i betragtning. Arbejdsgiveren er dog ikke forpligtet til at godkende eller følge anmodningen. De nærmere regler om udøvelsen af denne ret fastsættes af medlemsstaterne. Denne nye regel er en forudsætning for at forbedre beskyttelsen af arbejdstagernes sundhed og kan med arbejdsgivernes accept danne grundlag for større fleksibilitet i arbejdstiderne og arbejdets tilrettelæggelse. En lignende bestemmelse er inkluderet i artikel 2b i forslaget om ændring af direktiv 2003/88/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden. Hvis denne artikel vedtages, kan den foreslåede ændring henvise til artikel 2b i forslag til ændring af direktiv 2003/88/EF uden yderligere ændringer af direktiv 92/85/EØF.

Reglen om bevisbyrde er den samme som i de fleste direktiver om ligebehandling af mænd og kvinder. I retssager er den generelle regel, at det er sagsøger, der har bevisbyrden. I sager om ligebehandling er det imidlertid ofte uhyre vanskeligt at løfte bevisbyrden, da det ofte er sagsøgte, der ligger inde med beviserne. Dette problem er blevet anerkendt af EF-Domstolen¹⁹ og af Fællesskabets lovgivende instanser ved direktiv 97/80/EF²⁰, 2000/43²¹, 2000/78²², 2004/113²³ og 2004/56²⁴.

Bestemmelsen om beskyttelse mod repressalier findes også i de fleste direktiver om ligebehandling. Effektiv retsbeskyttelse skal omfatte beskyttelse mod repressalier. Ofre for forskelsbehandling vil muligvis undlade at gøre deres rettigheder gældende på grund af

¹⁸ Sag C/307/02, Del Cerro Alonso.

¹⁹ Sag 109/88, Danfoss, Sml. 1989, s. 3199.

²⁰ EFT L 14 af 20.1.1998.

²¹ EFT L 180 af 19.7.2000.

²² EFT L 303 af 12.12.2000.

²³ EUT L 373 af 21.12.2004.

²⁴ EUT L 204 af 26.7.2006.

risikoen for repressalier, og enkeltpersoner skal derfor beskyttes mod ufordelagtig behandling, som følge af at de har gjort deres rettigheder i henhold til direktivet gældende.

I overensstemmelse med EF-Domstolens praksis²⁵ fastsættes det i bestemmelsen 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.

Endelig indeholder direktivet et forslag om at udvide arbejdsområdet for de ligebehandlingsorganer, der er udpeget i henhold til direktiv 2002/73/EF, som omarbejdet ved direktiv 2006/54/EF, til at omfatte alle de områder, der er omfattet af direktivet, hvor disse områder hovedsagelig vedrører ligebehandling og ikke arbejdstagernes sundhed og sikkerhed.

Artikel 2

Dette er en standardbestemmelse, som giver medlemsstaterne mulighed for at fastlægge et højere beskyttelsesniveau end garanteret ved direktivet og bekræfter, at medlemsstaternes beskyttelsesniveau ikke må sænkes ved gennemførelsen af direktivet.

Artikel 3

I denne bestemmelse får medlemsstaterne en frist på to år til at inkorporere direktivet i national ret og meddele Kommissionen teksten til de nationale bestemmelser. Kommissionen skal i henhold til denne artikel aflægge rapport over for Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af direktivet på grundlag af oplysninger fra medlemsstaterne.

Artikel 4

Dette er en standardbestemmelse, hvorved medlemsstaterne forpligtes til regelmæssigt at meddele Kommissionen oplysninger om anvendelsen af det ændrede direktiv, og som forpligter Kommissionen til at rapportere til EU's lovgivningsmæssige instanser herom og evt. fremsætte forslag til revision og omarbejdning af direktivet.

Artikel 5

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

Artikel 6

Dette er en standardbestemmelse, hvoraf det fremgår, at direktivet er rettet til medlemsstaterne.

²⁵ Sag C-180/95, Draehmpaehl, Sml. 1997 I, s. 2195, og sag C-271/91, Marshall, Sml. 1993 I, s. 4367.

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDET 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

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 137, stk. 2, og artikel 141, stk. 3,

under henvisning til forslag fra Kommissionen²⁶,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg²⁷,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget²⁸,

efter proceduren i traktatens artikel 251, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Ifølge traktatens artikel 137 støtter og supplerer Fællesskabet med henblik på at virkeliggøre de i artikel 136 fastsatte mål medlemsstaternes indsats med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet.
- (2) I traktatens artikel 141 hedder det, at Rådet efter fremgangsmåden i artikel 251 og efter høring af Det Økonomiske og Sociale Udvalg vedtager foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.
- (3) Da dette direktiv ikke blot vedrører sundhed og sikkerhed for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, men også spørgsmål vedrørende ligebehandling såsom retten til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde, regler om afskedigelse og rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen eller om bedre økonomisk støtte under orloven, danner traktatens artikel 137 og 141 i fællesskab retsgrundlaget for dette direktiv.
- (4) Ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union. Artikel 21 og 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende

²⁶ EUT C ... af ... s. .

²⁷ EUT C ... af ... s. .

²⁸ EUT C ... af ... s. .

rettigheder forbyder enhver forskelsbehandling på grund af køn og kræver, at ligestilling mellem mænd og kvinder skal sikres inden for alle områder.

- (5) Det fremgår af artikel 2 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, at fremme af ligestilling er en af Fællesskabets væsentlige opgaver. Ligeledes hedder det i traktatens artikel 3, stk. 2, at Fællesskabet tilstræber at afskaffe uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder på alle indsatsområder.
- (6) Direktiv 92/85/EØF²⁹ vedrører iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.
- (7) Et af de seks prioriterede mål i køreplanen for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-10³⁰ er at opnå en bedre balance mellem arbejds-, privat- og familieliv. I den forbindelse foretog Kommissionen en gennemgang af gældende lovgivning på ligestillingsområdet med henblik på eventuelt at modernisere lovgivningen. Kommissionen bebudede også, at den med henblik på at skabe bedre forvaltningsskik for ligestilling mellem mænd og kvinder ville "gennemgå eksisterende EU-ligestillingslovgivning, der ikke er omfattet af omarbejdningen i 2005 (...), med henblik på at ajourføre, modernisere og om nødvendigt omarbejde den". Direktiv 92/85/EØF var ikke omfattet af omarbejdningen.
- (8) I sin meddelelse med titlen "*Den nye sociale dagsorden: Muligheder, adgang og solidaritet i det 21. århundredes Europa*"³¹ bekræftede Kommissionen behovet for at skabe en bedre balance mellem privat- og arbejdsliv.
- (9) Sårbarheden hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, nødvendiggør en ret til barselsorlov i mindst 18 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen og en obligatorisk barselsorlov på mindst seks uger efter fødslen.
- (10) Den Internationale Arbejdsorganisation anbefaler, at barselsorloven som minimum skal vare 18 uger med en ydelse svarende til arbejdstagerens seneste fulde månedsløn. I ILO's konvention om moderskabsbeskyttelse fra 2000 fastsættes en obligatorisk periode på seks uger efter fødslen.
- (11) EF-Domstolen har konsekvent anerkendt, at det er legitimt, for så vidt angår princippet om ligebehandling, at beskytte kvinder på grund af deres fysiologiske tilstand under og efter graviditet. Den har desuden været konsekvent i sine afgørelser om, at enhver form for negativ forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel udgør direkte forskelsbehandling på grund af køn.
- (12) Ud fra princippet om ligebehandling har Domstolen desuden anerkendt beskyttelsen af kvinders beskæftigelsesmæssige rettigheder, og navnlig deres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som er blevet indført under deres fravær.

²⁹ EFT L 348 af 28.11.1992.

³⁰ Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget - En køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd, KOM (2006) 92.

³¹ KOM(2008) 412.

- (13) Kvinder skal derfor beskyttes mod forskelsbehandling på grund af graviditet eller barselsorlov og bør sikres den fornødne retsbeskyttelse.
- (14) Nærværende direktiv tilsidesætter ikke bestemmelserne i Europa-Parlaments og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2008 om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår³² som omarbejdet i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv³³.
- (15) Sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, skal sikres og må ikke være i modstrid med de principper, der er nedfældet i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder.
- (16) Med henblik på at forbedre den effektive beskyttelse af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, bør reglerne om bevisbyrde tilpasses, når der umiddelbart synes at foreligge en sag om overtrædelse af rettighederne i dette direktiv. Hvis disse rettigheder skal anvendes effektivt, bør bevisbyrden hvile på sagsøgte, når der fremlægges beviser for en sådan overtrædelse.
- (17) Effektiv gennemførelse af princippet om ligebehandling forudsætter passende retsbeskyttelse mod repressalier.
- (18) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsernes grovhed og har afskrækkende virkning, og som iværksættes i tilfælde af overtrædelser af forpligtelserne i dette direktiv.
- (19) Erfaringerne viser, at beskyttelsen mod overtrædelser af rettighederne i dette direktiv kunne styrkes ved at give et eller flere ligebehandlingsorganer i hver medlemsstat kompetence til at analysere problemer i forbindelse med forskelsbehandling, undersøge mulige løsninger og yde konkret hjælp til ofrene. Direktivet bør derfor indeholde bestemmelser herom.
- (20) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver derved medlemsstaterne mulighed for at opretholde eller indføre gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv bør ikke benyttes som begrundelse for at forringe de eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater.
- (21) Målene for den påtænkte retsakt, nemlig forbedring af et mindstemål af beskyttelse for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, og forbedring af den effektive gennemførelse af princippet om ligebehandling kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne på grund af de forskellige beskyttelsesniveauer og kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan; Fællesskabet kan derfor træffe 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 -

³² EFT L 269 af 5.10.2002, s. 15

³³ EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Direktiv 92/85/EØF ændres således:

1) Artikel 8 affattes således:

"Artikel 8

Barselsorlov

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselsorlov i mindst 18 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen.

2. Den i stk. 1 nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst seks uger efter fødslen. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 frit kan vælge, hvornår den ikke-obligatoriske del af barselsorloven placeres, før eller efter fødslen.

3. Den del af orloven, der ligger forud for fødslen, kan forlænges ubegrænset mellem det forventede og det faktiske fødselstidspunkt, uden at dette medfører en forkortelse af den resterende orlov.

4. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at der gives supplerende orlov i tilfælde af for tidlig fødsel, hospitalsindlæggelse af barnet umiddelbart i forlængelse af fødslen, handicappede børn og flerfødsler. Varigheden af den supplerende orlov skal stå i forhold til moderens og barnets/børnenes særlige behov, således at der kan tages hensyn hertil.

5. Medlemsstaterne sikrer, at sygeorlov i tilfælde, hvor der opstår sygdom eller komplikationer som følge af graviditeten fire uger eller mere før fødslen, ikke har konsekvenser for barselsorlovens længde."

2) Artikel 10 affattes således:

"Artikel 10

Forbud mod afskedigelse

For at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, som er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:

1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse og ethvert skridt med henblik på afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.

2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen. Hvis afskedigelsen finder sted inden seks måneder efter udløbet af den i artikel 8, stk. 1, omtalte barselsorlov, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen, hvis arbejdstageren anmoder herom.

3) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere som defineret i artikel 2 mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter nr. 1 og 2.

4) Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet eller barselsorlov som omhandlet i artikel 8 udgør forskelsbehandling som defineret i direktiv 2002/73/EF, som omarbejdet ved direktiv 2006/54/EF."

3) I artikel 11 foretages følgende ændringer:

a) Følgende indsættes som nr. 1a)

"1a) Arbejdstagere som defineret i artikel 2, som udelukkes fra beskæftigelse af deres arbejdsgiver, der vurderer, at de er uarbejdsdygtige, uden at arbejdstageren har fremlagt lægeerklæring herom, skal indtil begyndelsen af barselsorloven, jf. artikel 8, stk. 2, modtage en ydelse svarende til den fulde løn."

b) I nr. 2) indføres følgende som litra c):

"c) skal arbejdstagere som defineret i artikel 2 sikres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær."

c) Nr. 3) affattes således:

"3) Den ydelse, der er omtalt i nr. 2), litra b), anses for passende, når den sikrer en indtægt, der mindst svarer til den seneste månedsløn eller en gennemsnitlig månedsløn, eventuelt inden for et loft fastsat i henhold til den nationale lovgivning.

Dette loft må ikke være lavere end den ydelse, som de i artikel 2 definerede arbejdstagerne ville få under sygeorlov. Medlemsstaterne kan fastlægge den periode, der lægges til grund for beregningen af gennemsnitslønnen."

d) Følgende indsættes som nr. 5):

"5) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 under barselsorloven eller ved tilbagevenden fra barselsorlov som defineret i artikel 8 kan anmode om ændringer i deres arbejdstider og arbejdsordninger, og at arbejdsgiverne skal være forpligtede til at tage sådanne anmodninger i betragtning under hensyntagen til arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov."

4) Følgende indsættes som artikel 12a:

"Artikel 12a

Bevisbyrde

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystem de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at , når personer, der betragter sig som krænket, fordi vedkommendes rettigheder ifølge dette direktiv tilsidesættes, over for en domstol eller en anden kompetent myndighed påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der disse rettigheder faktisk er blevet tilsidesat, påhviler det indklagede at bevise, at direktivet ikke er blevet overtrådt.

2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klageren.

3. Stk. 1 finder ikke anvendelse på straffesager.

4. Medlemsstaterne behøver ikke at anvende stk. 1 på sager, hvor en domstol eller en anden kompetent instans undersøger sagens faktiske omstændigheder.

5. Stk. 1 til 4, finder endvidere anvendelse på sager, som indledes i henhold til artikel 12."

5) Følgende indsættes som artikel 12b:

"Artikel 12b

Beskyttelse mod repressalier

Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger til at beskytte enkeltpersoner mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger som reaktion på en klage eller enhver form for retsforfølgning, de har anlagt, med det formål at sikre, at rettighederne i dette direktiv overholdes."

6) Følgende indsættes som artikel 12c:

"Artikel 12c

Sanktioner

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 kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, som der ikke må fastsættes en øvre grænse for, og de skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsernes grovhed og have en afskrækkende virkning."

- 7) Følgende indsættes som artikel 12d:

"Artikel 12d

Ligebehandlingsorgan

Medlemsstaterne skal sikre, at de eller de organer der er udpeget i artikel 20 i direktiv 2002/73/EF, som omarbejdet ved direktiv 2006/54/EF, til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, også er kompetent i sager, der falder inden for anvendelsesområdet for dette direktiv, når disse sager hovedsagelig vedrører ligebehandling og ikke arbejdstagernes sundhed og sikkerhed."

Artikel 2

1. Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne end bestemmelserne i dette direktiv.
2. Gennemførelsen af dette direktiv berettiger under ingen omstændigheder til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau på de områder, der er omfattet af direktivet.

Artikel 3

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den ... [to år efter vedtagelsen]. De tilsender straks Kommissionen disse bestemmelser med en sammenligningstabel, som viser sammenhængen mellem de pågældende bestemmelser og dette direktiv.
2. 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.

Artikel 4

1. Medlemsstaterne og de nationale ligebehandlingsorganer meddeler senest den [fem år efter vedtagelsen] og hvert femte år herefter Kommissionen alle oplysninger, denne har brug for til at udarbejde en rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af direktiv 92/85/EØF som ændret ved dette direktiv.
2. I Kommissionens rapport skal der i relevant omfang tages hensyn til arbejdsmarkedets parters og relevante ikke-statslige organisationers synspunkter. I overensstemmelse med

princippet om integration af ligestillingsaspektet skal beretningen bl.a. indeholde en evaluering af virkningen for kvinder og mænd af de foranstaltninger, der er truffet. På baggrund af de modtagne oplysninger skal rapporten om nødvendigt indeholde forslag med henblik på revision og ajourføring af direktiv 92/85/EØF som ændret ved nærværende direktiv.

Artikel 5

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 6

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

På Europa-Parlamentets vegne

Formand

På Rådets vegne

Formand