

**SV**

**SV**

**SV**



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 3.10.2008  
KOM(2008) 637 slutlig

2008/0193 (COD)

Förslag till

**EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV**

**om ändring av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar**

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(framlagt av kommissionen)

## MOTIVERING

### 1. BAKGRUND

#### Motiv och syfte

Syftet med detta förslag är att förbättra skyddet för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar. Förslaget förlänger minimilängden på barnledighet från 14 till 18 veckor. Detta är till för att hjälpa kvinnor att återhämta sig från de omedelbara effekterna av förlossningen, samtidigt som det ska underlätta för dem att återvända till arbetsmarknaden efter barnledigheten. Direktivet ska också förbättra det arbetsrättsliga skyddet för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar. Förslaget kommer att bidra till bättre möjligheter att förena arbete, privatliv och familj.

Förslaget är ett prioriterat initiativ<sup>1</sup> i kommissionens arbetsprogram för 2008<sup>2</sup> (ref. 2008/EMPL/025).

#### Allmän bakgrund

I sin färdplan för jämställdhet 2006–2010<sup>3</sup> som antogs i mars 2006, förpliktade kommissionen sig att gå igenom den gällande EU-jämställdhetslagstiftning som inte omfattades av omarbetningen 2005 i syfte att uppdatera, modernisera och om nödvändigt omarbeta den. Direktiv 92/85/EEG omfattades inte av omarbetningen.

Vid sitt möte i mars 2006 underströk Europeiska rådet behovet av en bättre balans mellan arbete och privatliv för att uppnå ekonomisk tillväxt, välbefinnande och konkurrenskraft och antog den europeiska jämställdhetspakten. I december 2007<sup>4</sup> uppmanade rådet kommissionen att se över bestämmelserna som ska möjliggöra bättre möjligheter att förena arbete och familj och utreda behovet av eventuella förbättringar. Vid sitt möte i mars 2008 upprepade Europeiska rådet att det krävs ytterligare ansträngningar för att hjälpa både kvinnor och män så att de kan förena arbete med familj.

Europaparlamentet har upprepade gånger efterlyst en förbättring av den gällande lagstiftningen i fråga om skydd av gravida arbetstagare och föräldraledighet, samt åtgärder för att skapa bättre möjligheter att förena arbete och familj. I sin resolution av den 21 februari 2008 om Europas demografiska framtid<sup>5</sup> uppmanade parlamentet exempelvis medlemsstaterna att låta sig inspireras av bästa praxis när det gäller barnledighetens längd och påpekade att det är möjligt att vända födelsekurvan via samordnade offentliga insatser som skapar goda ekonomiska och psykologiska förutsättningar för en familje- och barnvänlig utveckling.

---

<sup>1</sup> Färdplanen har offentliggjorts på adressen [http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008\\_roadmap\\_priority\\_initiatives.pdf](http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf)

<sup>2</sup> KOM(2007) 640.

<sup>3</sup> KOM(2006) 92.

<sup>4</sup> SOC 385, Rådets slutsatser om god balans mellan kvinnors och mäns roller vad avser arbete, tillväxt och social sammanhållning.

<sup>5</sup> 2007/2156 (INI), punkterna 14 och 15; finns på adressen <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//SV>.

I sin resolution av den 27 september 2007<sup>6</sup> uppmanade parlamentet också medlemsstaterna att fördela utgifterna för ersättningen vid barn- och föräldraledighet lika i syfte att se till att kvinnor inte längre utgör en dyrare arbetskraft i förhållande till män och välkomnade samrådet med arbetsmarknadens parter om hur man ska kunna förbättra möjligheterna att förena arbete och familj. Parlamentet uppmanade vidare medlemsstaterna att i samarbete med arbetsmarknadens parter bekämpa diskrimineringen av gravida kvinnor på arbetsmarknaden och genomföra alla de insatser som krävs för att säkerställa en hög skyddsnivå för mödrar. Parlamentet uppmanade dessutom kommissionen att göra en mer detaljerad bedömning av överensstämmelsen med gemenskapsrätten på detta område och att fastslå om det finns behov av att se över gemenskapslagstiftningen.

## Gällande bestämmelser

Direktiv 92/85/EEG (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) ger rätt till minst 14 sammanhängande veckors barnledighet. Direktivet innehåller dessutom krav i fråga om hälsa och hygien på arbetsplatsen för att skydda arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. En kvinna kan inte avskedas under barnledigheten och rättigheterna enligt anställningsavtalet är garanterade.

Enligt artikel 2.7 i direktiv 76/207/EEG<sup>7</sup> har kvinnor rätt att återvända till samma eller ett motsvarande arbete efter mammaledigheten. I samma bestämmelse föreskrivs det att all mindre förmånlig behandling av en kvinna i samband med graviditet eller mammaledighet ska anses utgöra diskriminering.

## Förenlighet med Europeiska unionens politik och mål på övriga områden

Målet med detta förslag är förenligt med EU:s politik och i synnerhet Lissabonstrategin för tillväxt och sysselsättning. Enligt fördraget ska gemenskapen i all sin verksamhet syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem. Jämställdhet är en central fråga i Lissabonstrategin. Skillnaderna i förvärvsfrekvens mellan mödrar och fäder är mycket stora, och därför är det av avgörande betydelse att man kan minska dessa olikheter om EU:s mål för kvinnors förvärvsfrekvens ska uppnås. Det är också viktigt att man kan minska denna klyfta för att uppnå ökad jämställdhet.

## 2. SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSANALYS

### Samråd

Alla de samråd som omnämns nedan genomfördes på grundval av en rad möjliga lösningar på hur man kan förbättra den lagstiftning som ger möjlighet att förena arbete och familj. Av de skäl som förklaras nedan är kommissionens förslag begränsat till en ändring av direktiv 92/85/EEG.

<sup>6</sup> 2007/2065(INI) finns på adressen <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0423+0+DOC+XML+V0//SV>, punkterna 13, 28 och 29.

<sup>7</sup> Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, 14.2.1976, s. 40). Direktivet ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15).

Under 2006 och 2007 genomförde kommissionen ett samråd i två steg med de europeiska arbetsmarknadsparterna om bättre möjligheter att förena arbete och familj i samband med direktiv 92/85/EEG och 96/34/EG<sup>8</sup>. Kommissionen undersökte hur den befintliga lagstiftningen om skydd av mödrar och föräldraledighet kan förbättras och kartlade en rad nya former av familjerelaterad ledighet (pappaledighet, adoptionsledighet, ledighet för vård av anhörig). När det gäller andra åtgärder framhävde kommissionen barnomsorg samt vård och omsorg för andra anhöriga, nya sätt att förlägga arbetet (bl.a. distansarbete) och incitament för män att utnyttja möjligheterna på detta område.

Svaren skiljde sig åt mycket sinsemellan<sup>9</sup>. Några av arbetsmarknadsparterna välkomnade kommissionens initiativ, medan andra var emot varje form av ändring av de befintliga bestämmelserna. I juli 2008 meddelade de europeiska arbetsmarknadsparterna dock kommissionen att de hade för avsikt att inleda förhandlingar enligt artikel 139 i fördraget rörande vissa familjeledighetslösningar. Efter förhandlingarna (högst nio månader) kommer kommissionen att vidta de åtgärder som krävs för att ge det nya avtalet rättslig verkan genom ett direktiv. Om förhandlingarna misslyckas, kommer kommissionen däremot att överväga att lägga fram ett eget lagförslag.

Då arbetsmarknadsparterna har bekräftat att de inte har för avsikt att behandla barnledighet i sina förhandlingar, är det enligt kommissionens mening lämpligt att lägga fram detta förslag nu, så att arbetsmarknadsparterna under översynen av föräldraledigheten känner till vilka rättigheter mödrar skulle få i fråga om minimiersättning och villkor för ledigheten.

I december 2007 samrådde kommissionen med medlemsstaterna om samma lösningar som hade förelagts under samrådet med arbetsmarknadsparterna. När det gällde barnledighet var några medlemsstater för en något förlängd ledighet, andra var för en ökning av ersättningen, medan ytterligare andra var emot alla former av ändringar på EU-nivå. Vissa andra medlemsstater besvarade inte alls frågeformuläret.

Kommissionen samrådde dessutom med de europeiska icke-statliga organisationer<sup>10</sup> som är verksamma på detta område. Icke-statliga organisationer stöder i allmänhet insatser för bättre möjligheter att förena arbete och familj.

Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män<sup>11</sup> deltog också i samrådet. De flesta medlemmar anser att det behövs ytterligare lagstiftning på EU-nivå för att förlänga barnledigheten till 24 veckor och öka ersättningen till samma nivå som en full lön under ledigheten<sup>12</sup>.

Slutligen samrådde man även med rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor om utkastet till förslag.

---

<sup>8</sup> Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 145, 19.6.1996, s. 4).

<sup>9</sup> Se på adressen  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/new\\_legislation\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html).

<sup>10</sup> Se på adressen  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/new\\_legislation\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html).

<sup>11</sup> Omfattar medlemmar från medlemsstaterna, jämställdhetsorganen, arbetsmarknadsparterna och icke-statliga organisationer.

<sup>12</sup> Yttrande av den 3 juli har offentliggjorts på adressen  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2008/opinion\\_newforms\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf).

Det har tagits hänsyn till samrådssvaren vid utarbetandet av detta förslag. En förlängning på fyra veckor av barnledigheten är en blygsam ökning som knyter an till de aktuella förhållandena i många medlemsstater. Med full lön säkerställs det att kvinnor inte förlorar något ekonomiskt i samband med en födelse.

## Experthjälp

I samband med utarbetandet av detta förslag beställde kommissionen en undersökning av kostnader och fördelar med åtgärderna<sup>13</sup>. Undersökningen drog slutsatsen att en ändring av bestämmelserna rörande barnledighet som den beskrivs här är en lovande lösning, då bestämmelserna i medlemsstaterna är ganska likartade.

Nätverket av oberoende juridiska experter på jämställdhet har utarbetat dels en rapport om rättigheter i samband med graviditet, moderskap, föräldraskap och faderskap<sup>14</sup> i medlemsstaterna, dels en med en lägesanalys över medlemsstaternas åtgärder för flexibla arbetslösningar<sup>15</sup>.

## Konsekvensanalys

Kommissionen utarbetade konsekvensanalysen<sup>16</sup> på grundval av de lagstiftningsalternativ som togs fram 2007 i samband med det andra steget av samrådet med arbetsmarknadens parter. Även om kommissionen för närvarande begränsar sitt förslag till att endast behandla barnledighet, kan analysen av de övriga alternativen stödja arbetsmarknadens parter i deras förhandlingar, samtidigt som den respekterar deras oberoende.

I konsekvensanalysen<sup>17</sup> försökte man kartlägga de bästa lösningarna för att uppnå de fastställda målen och förbättra stödet till bättre möjligheter att förena arbete och familj. Analysen undersökte en lång rad alternativ, bl.a. ändringar av de befintliga direktiven rörande familjerelaterad ledighet, dvs. direktiven 92/85/EEG och 96/34/EG, och införandet av nya eller andra former av ledighet, nämligen adoptionsledighet, pappaledighet och ledighet för vård av anhörig. Man såg på ett antal möjligheter innan alternativen minskades ner till följande: inga på EU-åtgärder, spridning av goda lösningar, ändring av reglerna för barnledighet (direktiv 92/85/EEG), ändring av reglerna för föräldraledighet (direktiv 96/34/EG), mer specifika bestämmelser för adoptionsledighet och införandet av två nya former av ledighet, nämligen pappaledighet och ledighet för vård av anhörig.

Slutsatsen blir att åtgärderna för bättre möjligheter att förena arbete och familj inte kommer att bli effektivare utan åtgärder. Andra åtgärder än lagstiftning (såsom utbyte av goda lösningar och arbetsmarknadsparternas initiativ) kommer under alla omständigheter att fortsätta liksom andra insatser för att öka kvinnors förvärvsfrekvens.

Bättre rätt till familjerelaterad ledighet och andra åtgärder såsom bättre tillgång till barnomsorg kan hjälpa män och kvinnor att skapa en bättre balans mellan arbete och privatliv. Utgångspunkten är en tillräckligt lång barnledighet för mödrarna, kompletterad med en föräldraledighet som kan tas ut av båda föräldrarna. I konsekvensanalysen dras därför

<sup>13</sup> Se på adressen [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html).

<sup>14</sup> Se på adressen [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html).

<sup>15</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/reconciliation\\_final\\_28\\_august\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/reconciliation_final_28_august_en.pdf).

<sup>16</sup> SEK(2008) 2526.

<sup>17</sup> Se på adressen

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/new\\_legislation\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html).

slutsatsen att ett förslag om ändringar av reglerna för barnledighet (direktiv 92/85/EEG) vid nuvarande tidpunkt är en god åtgärd för att skapa bättre möjligheter att förena arbete och familj, som arbetsmarknadsparterna kan ta hänsyn till vid sina förhandlingar om andra former av familjerelaterad ledighet.

Mot bakgrund av resultaten av samrådet och av den undersökning som kommissionen beställde, bedömdes det att en förlängning av barnledigheten och en ökning av ersättningen var ett rimligt sätt att förbättra kvinnors hälsa och säkerhet samtidigt som man ger kvinnor möjlighet att skapa en bättre balans mellan arbets- och familjerelaterade förpliktelser. Därmed skapar man lika möjligheter för kvinnor och män på arbetsmarknaden.

För närvarande varierar barnledigheten från 14 veckor i ganska få medlemsstater till 28 veckor i andra medlemsstater, och i vissa fall upp till 52 veckor, där dock inte ersättning ges under hela tiden.

Längre barnledighet kommer att få en positiv inverkan på mödrarnas hälsa. Det kommer att ge dem möjlighet att återhämta sig efter födseln och samtidigt kunna knyta an bättre till barnet. Det är dessutom lättare för kvinnan att återvända till arbetet när barnet är äldre, vilket skulle kunna uppmuntra kvinnor att ta ut mindre föräldraledighet. Längre ledighet och bättre rättigheter för kvinnor när de återvänder till arbetet efter barnledigheten kommer också att bidra till att säkerställa jämställdheten när det gäller deras möjligheter på arbetsmarknaden och behandlingen av dem på arbetsplatsen. Genom att höja ersättningen under barnledigheten ser man till att de berörda kvinnorna inte förlorar något ekonomiskt.

Ur arbetsgivarnas synpunkt kommer det att ge större säkerhet i fråga om längden på mödrarnas frånvaro, då de förväntas utnyttja föräldraledighet i lägre utsträckning. Detta är särskilt viktigt för mindre arbetsplatser, där inverkan av familjerelaterad ledighet är relativt sett större än på stora arbetsplatser.

Kostnaderna för denna lösning uppkommer på grund av den förlängda ledigheten och förhöjda ersättningen i de medlemsstater där ändringar behöver införas, och kostnader för att ersätta den frånvarande arbetstagaren. För att undvika att dessa kostnader på ett orimligt sätt tynger särskilt mindre företag, får medlemsstaterna med kommissionens förslag möjlighet att fastställa ett tak för barnledighetsersättningen. Medlemsstaterna kan också, precis som nu, fritt fastställa den del av ersättningen som finansieras av staten.

### **3. RÄTTSLIGA ASPEKTER**

#### **Rättslig grund**

Förslaget grundar sig på artiklarna 137.2 och 141.3 i EG-fördraget. Även om direktiv 92/85/EEG grundas på artikel 118a i EG-fördraget (nu artikel 137) och är ett särdirektiv enligt direktivet om säkerhet och hälsa (direktiv 89/391/EEG) fogas nu artikel 141 i EG-fördraget till den rättsliga grunden för detta förslag. Barnledighet är av avgörande betydelse för skyddet av säkerheten och hälsan för arbetstagare som är gravida eller nyligen har fött barn. Skyddet mot uppsägning och diskriminering på grund av graviditet eller moderskap bidrar till att skydda kvinnors hälsa och säkerhet tillsammans med den ersättning som utbetalas under barnledigheten. Reglerna för barnledighet, ledighetens varaktighet, ersättningsnivån och kvinnors rättigheter och förpliktelser i samband med barnledighet och kvinnans återvändande till arbetet hänger oupplösligt samman med tillämpningen av principen om lika möjligheter

för män och kvinnor och jämställdhet, som fastställs i artikel 141.3 i EG-fördraget. Detta förslag har därför två rättsliga grunder.

### **Subsidiaritet och proportionalitet**

Förslaget syftar till en ändring av ett gällande direktiv. En sådan ändring kan endast ske genom ett annat direktiv.

De överordnade målen i detta förslag kan endast uppnås med hjälp av en åtgärd på gemenskapsnivå, eftersom gemensamma spelregler i samtliga medlemsstater för skydd av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, endast kan säkerställas i form av en gemensam minimistandard. Utöver att skydda de berörda kvinnornas säkerhet och hälsa på arbetsplatsen kommer förslaget också att ha en positiv inverkan på dessa kvinnors möjligheter att förena såväl privata som familje- och arbetsrelaterade förpliktelser. De andra EU-institutionerna och en rad viktiga aktörer har erkänt och framhävt betydelsen av politiska strategier och åtgärder för att skapa bättre möjligheter att förena arbete och familj.

Förslaget går inte längre än vad som krävs för att man ska säkerställa att målen uppfylls. Förslaget utgör en gemensam minimistandard och ger de medlemsstater som så önskar möjlighet att gå vidare. Förslaget går inte utöver vad som är absolut nödvändigt på EU-nivå för att uppfylla de fastställda målen.

### **Val av regleringsform**

Eftersom syftet är att ändra ett gällande direktiv, kan detta endast ske genom antagande av ännu ett direktiv.

I artikel 137.2 i fördraget fastställs att gemenskapslagstiftaren kan vidta åtgärder genom direktiv där det fastställs minimikrav som ska genomföras gradvis.

### **Jämförelsetabell**

Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de nationella bestämmelser genom vilka direktivet införlivas, tillsammans med en jämförelsetabell över dessa bestämmelser och direktivet.

### **Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES)**

Förslaget till direktiv är av betydelse för Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och direktivet kommer att vara tillämpligt på de EES-länder som inte är EU-medlemsstater efter beslut av gemensamma EES-kommittén.

## **4. BUDGETKONSEKVENSER**

Förslaget påverkar inte gemenskapens budget.

## **5. NÄRMARE REDOGÖRELSE FÖR BESTÄMMLERNA**

*Artikel 1*



Förslaget till direktiv är en ändring av direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG), i synnerhet artikel 8 (Barnledighet), 10 (Förbud mot uppsägning) och 11 (Arbetstagarnas rättigheter).

Artikel 8 (Barnledighet) ändras så att barnledigheten förlängs till 18 veckor, av vilka sex måste tas ut efter födseln. Detta motsvarar rekommendationerna om ledighetens varaktighet i ILO:s rekommendation rörande moderskapsskydd från 2000 och ska förbättra den allmänna säkerheten och hälsan för kvinnor som föder barn. Avsikten är att ge kvinnorna möjlighet att återhämta sig efter graviditeten och födseln, tillbringa mer tid med sina barn och kunna amma under längre tid. Enligt det gällande direktivet ska barnledigheten vara minst 14 veckor, av vilken två veckor är obligatoriska före eller efter födseln.

Om de nationella lagarna ger mödrar rätt till minst 18 veckors ledighet fördelat före och/eller efter födseln med en ersättning som motsvarar minst den som föreskrivs i detta direktiv, ska detta anses utgöra barnledighet i enlighet med detta direktiv.

Kvinnor som omfattas av direktivet kommer fritt att kunna välja när den icke-obligatoriska delen av ledigheten ska förläggas (före eller efter födseln), och kommer att därför inte längre att vara tvungna att ta ut en viss del av ledigheten före födseln, såsom nu är fallet i vissa medlemsstater. Medlemsstaterna ska anta bestämmelser om tidsfrister för att varsla om sådan ledighet.

Om födseln äger rum efter det förväntade datumet, förlängs den del av ledigheten som är förlagd före det faktiska födelsedatumet, utan att detta medför någon förkortning av ledigheten efter födseln, så att kvinnan får tillräcklig tid för att återhämta sig och för att amma.

Medlemsstaterna ska bestämma hur lång den kompletterande ledigheten ska vara när barnet föds för tidigt, måste vistas på sjukhus efter födseln eller har något funktionshinder, samt vid flerbarnsfödslar. Den kompletterande ledigheten ska ge kvinnan möjlighet att återhämta sig efter den särskilda stress som för tidig födelse, sjukhusvistelse för barnet, barn med medfödda funktionshinder och flerbarnsfödslar vanligtvis medför.

Eventuell sjukledighet upp till fyra veckor före födseln, om det uppstår sjukdom eller komplikationer som en följd av graviditeten eller födseln, ska inte avkorta barnledigheten, vilket återigen är av hänsyn till kvinnans hälsa.

I artikel 10 (Förbud mot uppsägning) ändras punkterna 1 och 2. Med hänsyn till EG-domstolens rättspraxis föreslås det att man ska förbjuda alla förberedelser för en eventuell uppsägning som inte är relaterad till särskilda omständigheter under barnledigheten. Enligt det befintliga direktivet ska en arbetsgivare som säger upp en kvinna som fortfarande är barnledig lämna en uttömmande skriftlig motivering till uppsägningen. Genom den föreslagna ändringen utvidgas arbetsgivarens förpliktelse till att gälla fall där en kvinna sägs upp inom sex månader efter det att hon återvänt till arbetet efter sin barnledighet, om arbetstagaren begär en sådan skriftlig motivering. Syftet med denna bestämmelse är inte att ändra eventuella regler om individuell eller kollektiv uppsägning, utan endast att i företagets och arbetstagarens intresse fastställa att inom en viss period efter barnledigheten ska varje uppsägning motiveras skriftligt om arbetstagaren begär detta.

I artikel 11 (Arbetstagarnas rättigheter) förs det in en ny punkt 2 c, där det preciseras att kvinnan efter barnledighet har rätt att återvända till samma eller ett motsvarande arbete med villkor som inte är mindre gynnsamma, och har rätt till varje förbättring i arbetsvillkoren som hon skulle ha kommit i åtnjutande av under sin ledighet. Denna ändring härrör från direktiv 2002/73/EG, omarbetat genom direktiv 2006/54/EG, eftersom det är ytterst relevant i samband med detta förslag om ändring av direktiv 92/85/EEG.

Genom punkt 3 ändras de gällande reglerna om den ersättning som utbetalas under barnledigheten. Bestämmelsen säkerställer principen om utbetalning av en full månadslön motsvarande den senaste månadslönen före barnledigheten. Det är dock inte obligatoriskt, då medlemsstaterna får fastställa ett tak för ersättningen, förutsatt att detta inte ligger under sjukpenningnivån. Medlemsstaterna kan avgöra om nivån för ersättningen ska motsvara en av de senaste månadslönerna före barnledigheten eller ett genomsnitt som beräknas för en viss period.

Enligt EG-domstolens rättspraxis<sup>18</sup> kan det trots undantaget i artikel 137.5 i EG-fördraget godtas att EU-lagstiftning som grundas på denna artikel reglerar frågor om löneförhållanden, ”eftersom vissa av de områden som anges i artikel 137.1 EG annars i stor utsträckning skulle förlora sitt innehåll”.

Enligt den nya artikel 11.5 har en arbetstagare som är barnledig eller återvänder efter barnledighet rätt att begära att arbetsgivaren anpassar hennes arbetsmönster och arbetstider till de nya familjeförhållandena, och arbetsgivaren är tvungen att överväga en sådan begäran. Arbetsgivaren är dock inte tvungen att godkänna eller följa begäran. De närmare bestämmelserna om utövandet av denna rätt ska fastställas av medlemsstaterna. Denna nya bestämmelse är nödvändig om man ska kunna förbättra skyddet av arbetstagarnas hälsa och kan med arbetsgivarnas samförstånd skapa större flexibilitet när det gäller arbetstider och arbetsmönster. En liknande bestämmelse finns i artikel 2b i förslaget om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning. Om denna artikel antas, skulle man i den föreslagna ändringen kunna hänvisa till artikel 2b i förslaget till ändring av direktiv 2003/88/EG och inga ytterligare ändringar av direktiv 92/85/EEG skulle behövas.

Regeln om bevisbörda är densamma som i de flesta direktiv om likabehandling av män och kvinnor. I rättsliga förfaranden gäller som allmän regel att den som påstår något har bevisbördan. I ärenden som rör likabehandling är det dock ofta ytterst svårt att få fram de bevis som krävs, eftersom de ofta innehas av den svarande parten. Att detta är ett problem har konstaterats av EG-domstolen<sup>19</sup> och av gemenskapens lagstiftare i direktiv 97/80/EG<sup>20</sup> 2000/43<sup>21</sup>, 2000/78<sup>22</sup>, 2004/113<sup>23</sup> och 2004/56<sup>24</sup>.

Bestämmelsen om skydd mot repressalier finns också i de flesta direktiv om likabehandling. Ett effektivt rättsligt skydd måste omfatta skydd mot repressalier. Utsatta personer kan avskräckas från att utöva sina rättigheter på grund av risken för repressalier, och det är därför

---

<sup>18</sup> Mål C/307/05, Del Cerro Alonso.

<sup>19</sup> Mål 109/88, *Danfoss*, REG. 1989, s. I-3199.

<sup>20</sup> EGT L 14, 20.1.1998.

<sup>21</sup> EGT L 180, 19.7.2000.

<sup>22</sup> EGT L 303, 12.12.2000.

<sup>23</sup> EUT L 373, 21.12.2004.

<sup>24</sup> EUT L 204, 26.7.2006.

nödvändigt att skydda individer mot eventuell ofördelaktig behandling när de utövar sina rättigheter enligt direktivet.

I linje med EG-domstolens rättspraxis<sup>25</sup> fastställs i bestämmelsen om påföljder att det inte får finnas någon övre gräns för den ersättning som ska betalas ut om principen om likabehandling inte följs. Denna bestämmelse innebär inte något krav att införa straffrättsliga påföljder.

Förslaget till direktiv innebär att tillämpningsområdet för de jämställdhetsorgan som etablerats i enlighet med direktiv 2002/73/EG, omarbetat genom direktiv 2006/54/EG, utvidgas till att gälla alla områden som direktivet omfattar, om dessa frågor huvudsakligen rör likabehandling och inte arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

#### *Artikel 2*

Detta är en standardbestämmelse som innebär att medlemsstaterna får tillhandahålla en högre skyddsnivå än den som anges i direktivet och föreskriver att genomförandet av detta inte får leda till att det skydd som redan finns i medlemsstaterna inskränks.

#### *Artikel 3*

I denna bestämmelse fastställs att medlemsstaterna inom två år ska införliva direktivet i sin nationella lagstiftning och överlämna texterna till dessa bestämmelser till kommissionen. Den innebär att kommissionen på grundval av information från medlemsstaterna ska rapportera till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av direktivet.

#### *Artikel 4*

Detta är en standardbestämmelse där det fastställs att medlemsstaterna regelbundet ska meddela kommissionen uppgifter om tillämpningen av det ändrade direktivet och där kommissionen förpliktas att rapportera till gemenskapslagstiftaren om detta och eventuellt lägga fram förslag om att se över och uppdatera direktivet.

#### *Artikel 5*

Detta är en standardbestämmelse. Där fastställs att direktivet ska träda i kraft på dagen för offentliggörandet i *Europeiska unionens tidning*

#### *Artikel 6*

Detta är en standardbestämmelse om adressater. Där anges att direktivet riktar sig till medlemsstaterna.

---

<sup>25</sup> Mål C-180/95, *Draehmpaehl* (REG 1997, s. I-2195) och mål C-271/91, *Marshall* (REG 1993, s. I-4367).

Förslag till

## EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

**om ändring av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar**

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT  
DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artiklarna 137.2 och 141.3,

med beaktande av kommissionens förslag<sup>26</sup>,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande<sup>27</sup>,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande<sup>28</sup>,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget, och

av följande skäl:

- (1) Enligt artikel 137 i fördraget ska gemenskapen i syfte att uppnå de mål som fastställs i artikel 136 i fördraget stödja och komplettera medlemsstaternas insatser för att förbättra arbetsvillkoren i syfte att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa, säkerställa jämställdhet på arbetsmarknaden och lika behandling på arbetsplatsen.
- (2) I artikel 141 i fördraget fastställs att rådet enligt förfarandet i artikel 251 och efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén ska besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke.
- (3) Eftersom detta direktiv inte endast rör hälsa och säkerhet för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, utan också frågor rörande likabehandling såsom rätten att återvända till samma eller ett motsvarande arbete, bestämmelser om uppsägning och anställningsrättigheter samt om bättre ekonomiskt stöd under ledigheten, utgör artiklarna 137 och 141 tillsammans den rättsliga grunden för detta direktiv.

---

<sup>26</sup> EUT C [...], [...], s. [...].

<sup>27</sup> EUT C [...], [...], s. [...].

<sup>28</sup> EUT C [...], [...], s. [...].

- (4) Jämställdhet är en grundläggande princip i Europeiska unionen. Artiklarna 21 och 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna förbjuder all könsdiskriminering och fastställer att jämställdhet skall säkerställas på alla områden.
- (5) Enligt artikel 2 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen är det en av gemenskapens grundläggande uppgifter att främja sådan jämställdhet. I artikel 3.2 i fördraget föreskrivs också att gemenskapen i all sin verksamhet ska syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.
- (6) I direktiv 92/85/EEG<sup>29</sup> fastställs åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.
- (7) En av de sex prioriteringarna i färdplanen för jämställdhet 2006–2010<sup>30</sup> är att uppnå bättre möjligheter att förena arbete och familj. Kommissionen har därför gjort en översyn av gällande lagstiftning på jämställdhetsområdet i syfte att eventuellt modernisera lagstiftningen. Kommissionen meddelade också att den för att försöka förbättra samhällsstyrningen av jämställdhet skulle ”se över den gällande jämställdhetslagstiftning i EU som inte omfattas av 2005 års omarbetning (...) i syfte att vid behov uppdatera, modernisera och omarbete den”. Direktiv 92/85/EEG omfattades inte av omarbetningen.
- (8) I sitt meddelande ”*En förnyad social agenda: Möjligheter, tillgång och solidaritet i framtidens Europa*”<sup>31</sup> bekräftade kommissionen behovet av att skapa en bättre balans mellan familj och arbete.
- (9) Gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar är särskilt känsliga, och måste därför ha rätt till minst 18 sammanhängande veckors barnledighet, före och/eller efter förlossningen, samt en obligatorisk barnledighet på minst sex veckor efter förlossningen.
- (10) Internationella Arbetsorganisationen rekommenderar att barnledigheten minst ska vara 18 veckor med full lön motsvarande arbetstagarens tidigare lön. I ILO:s konvention om skydd i samband med födelse från 2000 fastställs en obligatorisk ledighet på sex veckor efter födseln.
- (11) Europeiska gemenskapernas domstol har konsekvent framhållit att det med tanke på principen om likabehandling är legitimt att skydda kvinnans fysiska tillstånd under och efter en graviditet. Domstolen har vidare konsekvent slagit fast att ogynnsam behandling av kvinnor som är relaterad till graviditet eller moderskap utgör direkt könsdiskriminering.
- (12) På grundval av principen om likabehandling har domstolen också erkänt skyddet av kvinnors anställningsrättigheter, särskilt deras rätt att återuppta samma arbete eller ett likvärdigt arbete med minst lika gynnsamma arbetsvillkor, samt rätten att komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som införs under deras ledighet.

---

<sup>29</sup> EGT L 348, 28.11.1992.

<sup>30</sup> Meddelande från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén – En färdplan för jämställdhet, KOM(2006) 92.

<sup>31</sup> KOM(2008) 412.

- (13) Kvinnor bör därför skyddas mot diskriminering på grund av graviditet eller barnledighet och bör garanteras ett lämpligt rättsligt skydd.
- (14) Detta direktiv påverkar inte bestämmelserna i Europaparlaments och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor<sup>32</sup>, omarbetat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet<sup>33</sup>.
- (15) Skyddet av säkerhet och hälsa för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar bör garanteras och inte strida mot principerna i direktiven om lika behandling av kvinnor och män.
- (16) I syfte att förbättra det faktiska skyddet av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, bör reglerna om bevisbördan anpassas för fall där det finns tillräckliga bevis för överträdelse av rättigheterna i detta direktiv. Om dessa rättigheter ska tillämpas effektivt, bör bevisbördan ligga hos den svarande när det framläggs bevis för en sådan överträdelse.
- (17) För att principen om likabehandling ska kunna genomföras i praktiken krävs ett lämpligt rättsligt skydd mot repressalier.
- (18) Medlemsstaterna bör föreskriva effektiva, proportionerliga och avskräckande påföljder för åsidosättande av skyldigheterna enligt detta direktiv.
- (19) Erfarenheterna visar att skyddet mot överträdelser av rättigheterna i detta direktiv skulle stärkas om man gav jämställdhetsorganet eller de olika jämställdhetsorganen i varje medlemsstat behörighet att analysera de problem som uppstår i samband med diskriminering, undersöka möjliga lösningar och ge praktisk hjälp till dem som är utsatta. Direktivet bör därför innehålla bestämmelser om detta.
- (20) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser. Genomförandet av detta direktiv bör inte kunna åberopas som skäl till inskränkningar i det skydd som för närvarande finns i varje medlemsstat.
- (21) Eftersom målen för den planerade insatsen, nämligen dels förbättring av miniminivån för skyddet av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, dels förbättring av den faktiskt tillämpningen av principen om likabehandling, inte i tillräcklig grad kan uppnås av medlemsstaterna på grund av deras olika skyddsnivåer och därför bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen, enligt artikel 5 i EG-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå de angivna målen.

---

<sup>32</sup> EGT L 269, 5.10.2002, s. 15.

<sup>33</sup> EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

## HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

### *Artikel 1*

Direktiv 92/85/EEG ska ändras på följande sätt:

1. Artikel 8 ska ersättas med följande:

”Artikel 8

Barnledighet

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 är berättigade till en sammanhängande barnledighet under minst 18 veckor under tiden före och/eller efter förlossningen.

2. Den barnledighet som föreskrivs i punkt 1 ska omfatta en obligatorisk ledighet på minst sex veckor efter födseln. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 fritt kan välja om den icke-obligatoriska delen av barnledigheten ska förläggas före eller efter födseln.

3. Den del av barnledigheten som om är förlagd före födseln kan förlängas med den tid som kan förflyta mellan den förväntade och den faktiska tidpunkten för födseln utan att den resterande ledigheten förkortas.

4. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att det ges kompletterande ledighet när barn föds för tidigt, läggs in på sjukhus efter födseln eller föds med funktionshinder samt vid flerbarnsfödslar. Den kompletterande ledighetens längd ska stå i proportion till moderns och barnets eller barnens särskilda behov, så att hänsyn kan tas till dessa.

5. Medlemsstaterna ska säkerställa att sådan sjukledighet som beror på sjukdom eller komplikationer som är en följd av graviditeten, och som inträffar fyra veckor eller mer före födseln, inte påverkar barnledighetens längd.”

2. Artikel 10 ska ersättas med följande:

”Artikel 10

Förbud mot uppsägning

För att garantera att de arbetstagare som avses i artikel 2 ska kunna åtnjuta sina rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa enligt denna artikel fastställs följande:

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning och förberedelser för uppsägning av de arbetstagare som avses i artikel 2 under tiden från början av graviditeten och till utgången av sådan barnledighet som avses i artikel 8.1, om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis medges, samt i tillämpliga fall, på villkor att den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.

2. Om en arbetstagare enligt artikel 2 sägs upp under den tid som avses i punkt 1, ska arbetsgivaren skriftligen ange skäligen grunder för uppsägningen. Om uppsägningen äger rum inom sex månader efter den barnledighet som avses i artikel 8.1, ska arbetsgivaren skriftligen ange skäligen grunder för uppsägningen om arbetstagaren begär detta.

3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att skydda sådana arbetstagare som avses i artikel 2 från följderna av otillåtna uppsägningar enligt punkterna 1 och 2.

4. Mindre förmånlig behandling av en kvinna i samband med graviditet eller sådan barnledighet som avses i artikel 8, ska anses utgöra diskriminering enligt direktiv 2002/73/EG, omarbetat genom direktiv 2006/54/EG.”

3. Artikel 11 ska ändras på följande sätt:

a) Följande punkt ska införas som punkt 1a:

”1a. Sådana arbetstagare som avses i artikel 2 vilka utestängs från arbetet av en arbetsgivare som, utan att arbetstagarna har lämnat något läkarintyg, bedömer att de är icke arbetsföra, ska fram tills de börjar sin barnledighet enligt artikel 8.2 få en ersättning motsvarande full lön.”

b) Följande punkt ska läggas till som punkt 2.c:

”c) Arbetstagares rätt enligt artikel 2 att återvända till samma eller ett motsvarande arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma, och att komma i åtnjutande av varje förbättring i arbetsvillkoren som de skulle ha varit berättigade till under sin ledighet.”

c) Punkt 3 ska ersättas med följande:

”3. Den ersättning som avses i punkt 2 b ska anses skäligen när den garanterar en inkomst som minst motsvarar den senaste månadslönen eller en genomsnittlig månadslön, upp till ett tak som fastställts i den nationella lagstiftningen. Detta tak får inte vara lägre än den ersättning som de arbetstagare som avses i artikel 2 skulle få under sjukledighet. Medlemsstaterna får fastställa vilken period som ska ligga till grund för beräkningen av genomsnittslönen.”

d) Följande punkt ska läggas till som punkt 5:

”5. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 under eller vid återvändandet från den barnledighet som avses i artikel 8, kan begära ändringar i sina arbetstider och arbetsmönster, och att arbetsgivarna förpliktas att ta en sådan begäran under övervägande med hänsyn till arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov.”

4. Följande artikel 12a ska införas:

”Artikel 12a

Bevisbörda



1. Medlemsstaterna ska i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att se till att den svarande är skyldig att bevisa att det inte föreligger någon överträdelse mot direktivet när personer som anser att deras rättigheter enligt detta direktiv inte har respekterats, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram sådana fakta som ger anledning att anta att det har förekommit en sådan överträdelse.

2. Punkt 1 ska inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.

3. Punkt 1 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden.

4. Medlemsstaterna behöver inte tillämpa punkt 1 på förfaranden där det åligger domstolen eller det behöriga organet att utreda fakta i målet.

5. Punkterna 1–4 ska också tillämpas på rättsliga förfaranden som inleds enligt artikel 12.”

5. Följande artikel 12b ska införas:

”Artikel 12b

Repressalier

Medlemsstaterna ska i sina nationella rättssystem införa de åtgärder som krävs för att skydda enskilda personer mot ofördelaktig behandling eller ofördelaktiga konsekvenser till följd av ett klagomål eller alla rättsliga förfaranden som de har inlett i syfte att säkerställa att rättigheterna i detta direktiv efterlevs.”

6. Följande artikel 12c ska införas:

”Artikel 12c

Påföljder

Medlemsstaterna ska bestämma vilka påföljder som ska tillämpas vid överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att de tillämpas. Påföljder får innefatta betalning av ersättning, som inte får begränsas av en i förväg fastställd övre gräns, och ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

7. Följande artikel 12d ska införas:

”Artikel 12d

Jämställdhetsorgan

Medlemsstaterna ska se till att det eller de organ som utses enligt artikel 20 i direktiv 2002/73/EG, omarbetat genom direktiv 2006/54/EG för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av könstillhörighet ska vara behörigt även för ärenden som omfattas av detta direktiv,

när dessa ärenden huvudsakligen rör likabehandling och inte arbetstagarnas hälsa och säkerhet.”

#### *Artikel 2*

1. Medlemsstaterna får anta eller bibehålla bestämmelser som är gynnsammare för arbetstagarna än bestämmelserna i detta direktiv.
2. Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter utgöra skäl för att sänka den skyddsnivå som redan finns på de områden direktivet omfattar.

#### *Artikel 3*

1. Medlemsstaterna ska anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den [...] [två år efter det att direktivet antagits]. De ska genast överlämna texterna till dessa bestämmelser till kommissionen tillsammans med en jämförelsetabell för dessa bestämmelser och bestämmelserna i detta direktiv.
2. De bestämmelser som medlemsstaterna därvid antar ska innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

#### *Artikel 4*

1. Medlemsstaterna och de nationella jämställdhetsorganen ska senast [fem år efter antagandet] och därefter vart femte år, till kommissionen överlämna all information som kommissionen behöver för att utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av direktiv 92/85/EEG, ändrat genom detta direktiv.
2. Kommissionens rapport ska ta vederbörlig hänsyn till synpunkterna från arbetsmarknadens parter och berörda icke-statliga organisationer. I enlighet med principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv ska denna rapport bland annat innehålla en bedömning av vilken inverkan de vidtagna åtgärderna har på kvinnor och män. Mot bakgrund av den information som mottagits ska rapporten vid behov även omfatta förslag som syftar till att ändra och uppdatera direktiv 92/85/EEG, ändrat genom detta direktiv.

#### *Artikel 5*

Detta direktiv träder i kraft samma dag som det offentliggörs i *Europeiska unionens officiella tidning*.

#### *Artikel 6*

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den ...

*På Europaparlamentets vägnar*

*Ordförande*

*På rådets vägnar*

*Ordförande*