

Onsdag den 20. oktober 2010

## **Forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer \*\*\*I**

P7\_TA(2010)0373

**Europa-Parlamentets lovgivningsmæssige beslutning af 20. oktober 2010 om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (KOM(2008)0637 - C6-0340/2008 - 2008/0193(COD))**

(2012/C 70 E/26)

(Almindelig lovgivningsprocedure: førstebehandling)

Europa-Parlamentet,

- der henviser til Kommissionens forslag til Europa-Parlamentet og Rådet (KOM(2008)0637),
  - der henviser til EF-traktatens artikel 251, stk. 2, og artikel 137, stk. 2 og artikel 141, stk. 3, på grundlag af hvilke Kommissionen har forelagt forslaget for Parlamentet (C6-0340/2008),
  - der henviser til Kommissionens meddelelse til Europa-Parlamentet og Rådet om følgerne af Lissabontraktatens ikrafttræden for de igangværende interinstitutionelle beslutningsprocedurer (KOM(2009)0665),
  - der henviser til artikel 294, stk. 3, artikel 153, stk. 2, og artikel 157, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde,
  - der henviser til udtalelse af 13. maj 2009 fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg <sup>(1)</sup>,
  - efter høring af Regionsudvalget,
  - der henviser til udtalelse fra Retsudvalget om retsgrundlaget
  - der henviser til forretningsordenens artikel 37, 55 og 175,
  - der henviser til første betænkning fra Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling og udtalelse fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender (A6-0267/2009),
  - der henviser til anden betænkning fra Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling og udtalelse fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender (A7-0032/2010),
1. vedtager nedenstående holdning ved førstebehandling;
  2. anmoder om fornyet forelæggelse, hvis Kommissionen agter at ændre dette forslag i væsentlig grad eller erstatte det med en anden tekst;
  3. pålægger sin formand at sende Parlamentets holdning til Rådet og Kommissionen samt til de nationale parlamenter.

---

<sup>(1)</sup> EUT C 277 af 17.11.2009, s. 102.

Onsdag den 20. oktober 2010

**P7\_TC1-COD(2008)0193**

**Europa-Parlamentets holdning fastlagt ved førstebehandlingen den 20. oktober 2010 med henblik på vedtagelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/.../EU 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, og om indførelse af foranstaltninger, der kan forbedre arbejdstagernes muligheder for at forene arbejde og familieliv**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 2, og artikel 157, stk. 3,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg <sup>(1)</sup>,

efter høring af Regionsudvalget,

efter den almindelige lovgivningsprocedure <sup>(2)</sup>, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Ifølge artikel 153 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) støtter og supplerer Unionen med henblik på at virkeliggøre de i artikel 151 i TEUF 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) Artikel 157 i TEUF fastsætter, at Europa-Parlamentet og Rådet efter den almindelige lovgivningsprocedure 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 artikel 153 og 157 i TEUF 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 rettigheder forbyder enhver forskelsbehandling på grund af køn og kræver, at ligestilling mellem mænd og kvinder skal sikres inden for alle områder, **herunder også når det handler om at skabe balance mellem arbejde og fritid.**
- (5) Det fremgår af artikel 3 i traktaten om Den Europæiske Union, at fremme af ligestilling er en af Unionens væsentlige opgaver. Ligeledes hedder det i artikel 8 i TEUF, at Unionen tilstræber at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i alle sine aktiviteter.
- (6) **I sin dom af 26. februar 2008 i sag C-506/06 Mayr/Flöckner <sup>(3)</sup> fastslog Domstolen, at der er tale om direkte kønsdiskrimination, hvis en kvindelig ansat stilles ringere på grund af fravær i forbindelse med in vitro-fertilitetsbehandling.**

<sup>(1)</sup> EUT C 277 af 17.11.2009, s. 102.

<sup>(2)</sup> Europa-Parlamentets holdning af 20.10.2010.

<sup>(3)</sup> ECR 2008, I-01017.

Onsdag den 20. oktober 2010

- (7) *Retten for kvinder på barselsorlov til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde efter endt orlov er fastlagt i artikel 15 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 erhverv <sup>(1)</sup>.*
- (8) Rådets direktiv 92/85/EØF <sup>(2)</sup> vedrører iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.
- (9) *Ifølge målsætningerne i formandskabets konklusioner fra Det Europæiske Råd i Barcelona den 15. og 16. marts 2002 skulle medlemsstaterne fjerne hindringer for kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og tilstræbe senest i 2010 at stille børnepassningsfaciliteter til rådighed for mindst 90 % af alle børn fra tre år og op til den skolepligtige alder og for mindst 33 % af alle børn under tre år og sikre, at disse børn får lige adgang til sådanne faciliteter både i byerne og i landområderne.*
- (10) *I Verdenssundhedsorganisationens generelle strategi for spædbørns og børns ernæring af 16. april 2002, som Verdenssundhedsforsamlingen tilsluttede sig med resolution 55.25 under den 55. samling, slås det fast, at et barn sikres optimal vækst og udvikling, hvis det udelukkende ernæres med modernælk i løbet af de første seks levemåneder. Medlemsstaterne bør på grundlag af denne resolution fremme indførelsen af bestemmelser om orlov til dette formål.*
- (11) Et af de seks prioriterede mål i Kommissionen meddelelse af 1. marts 2006 om en køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-10 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.
- (12) I Kommissionens meddelelse af 2. juli 2008 »Den nye sociale dagsorden: Muligheder, adgang og solidaritet i det 21. århundredes Europa« bekræftede den behovet for at skabe en bedre balance mellem privat- og arbejdsliv.
- (13) *Alle forældre har ret til at passe deres barn.*
- (14) *Bestemmelserne om barselsorlov i dette direktiv bør ikke berøre medlemsstaternes andre bestemmelser om forældreorlov og bør ikke undergrave disse. Barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov supplerer hinanden og kan, når de kombineres, fremme en bedre balance mellem arbejds- og familieliv.*
- (15) *En arbejdstager, der har adopteret et barn, bør have samme rettigheder som biologiske forældre og have mulighed for at tage barselsorlov på samme vilkår.*
- (16) Sårbarheden hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, nødvendiggør en ret til barselsorlov i mindst **20 sammenhængende uger** fordelt før og/eller efter fødslen og en obligatorisk barselsorlov på mindst seks uger efter fødslen.
- (17) *At skulle sørge for børn med handicap udgør en særlig udfordring for arbejdende mødre, hvilket bør anerkendes af samfundet. Den øgede sårbarhed, der kendetegner arbejdende mødre til handicappede børn, betyder, at de bør tildeles yderligere barselsorlov, hvis minimumsvarighed bør fastlægges i nærværende direktiv.*

<sup>(1)</sup> EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23.

<sup>(2)</sup> EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.

Onsdag den 20. oktober 2010

- (18) *For at kunne betragtes som barselsorlov i dette direktivs forstand, bør familierelateret orlov, som er til rådighed på nationalt plan, strække sig videre end de perioder, der gives mulighed for i Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS <sup>(1)</sup>, betales i henhold til bestemmelserne i nærværende direktiv, og garanti-erne i nærværende direktiv vedrørende afskedigelse, tilbagevenden til samme eller et tilsvarende arbejde samt forskelsbehandling bør finde anvendelse.*
- (19) 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.
- (20) 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.
- (21) *Et »tilsvarende« arbejde bør defineres som et arbejde, der er det samme som det forrige arbejde med hensyn til såvel aflønning som opgaver, eller, når dette ikke er muligt, et lignende arbejde, der svarer til arbejdstagerens kvalifikationer og aktuelle løn.*
- (22) *I lyset af de demografiske tendenser i Unionen er det nødvendigt at fremme en stigning i fødselsraten ved hjælp af særlig lovgivning og foranstaltninger, der gør det muligt at kombinere arbejds-, privat- og familieliv mere effektivt.*
- (23) *Kvinder bør derfor beskyttes mod forskelsbehandling på grund af graviditet eller barselsorlov og bør sikres den fornødne retsbeskyttelse, så deres ret til rimelige arbejdsvilkår og en bedre balance mellem familie- og arbejdsliv respekteres.*
- (24) *I resolutionen vedtaget af Rådet og arbejds- og socialministrene, forsamlet i Rådet, af 29. juni 2000 om afbalanceret deltagelse af kvinder og mænd i arbejds- og familieliv <sup>(2)</sup> tilskyndes medlemsstaterne til at vurdere muligheden for, at de enkelte retssystemer giver mandlige arbejdstagere ret til personligt at tage fædreorlov, der ikke kan overdrages, uden at de mister deres beskæftigelsesmæssige rettigheder.*
- (25) *Med henblik på at hjælpe arbejdstagerne med at forene deres arbejds- og familieliv er det vigtigt at åbne mulighed for længere barselsorlov og fædreorlov, herunder i forbindelse med adoption af et barn på under 12 måneder. En arbejdstager, der har adopteret et barn på under 12 måneder, bør have samme rettigheder som biologiske forældre og have mulighed for at tage barsels- og fædreorlov på samme vilkår.*
- (26) *Med henblik på at hjælpe arbejdstagerne med at forene deres arbejds- og familieliv er det afgørende, at mænd får ret til betalt fædreorlov efter samme bestemmelser, som er gældende for barselsorloven, bortset fra længden, således at de nødvendige betingelser for reel ligestilling gradvist kan blive indført. Også ugifte par bør have denne ret. Medlemsstaterne opfordres til at overveje, om mænd, der er i beskæftigelse, i henhold til deres respektive lovgivning kan tildeles ret til en fædreorlov, der ikke kan overdrages, uden at de mister deres beskæftigelsesmæssige rettigheder.*
- (27) *I lyset af Unionens aldrende befolkning og Kommissionens meddelelse af 12. oktober 2006 »Den demografiske udvikling i Europa - En udfordring, men også en chance« er det nødvendigt at gøre alt for at sikre en effektiv beskyttelse af moder- og faderskabet.*

<sup>(1)</sup> EFT L 145 af 19.6.1996, s. 4.

<sup>(2)</sup> EFT C 218 af 31.7.2000, s. 5.

Onsdag den 20. oktober 2010

- (28) *I Kommissionens grønbog »Demografiske ændringer - behov for ny solidaritet mellem generationerne« anføres det, at medlemsstaterne har lave fertilitetskvotienter, som er utilstrækkelige til at holde befolkningstallet stabilt. Der er derfor behov for foranstaltninger til forbedring af vilkårene på arbejdspladsen for arbejdstagere inden, under og efter graviditet. Det anbefales at følge bedste praksis i de medlemsstater, der har høje fertilitetskvotienter, og som sikrer kvinders fortsatte deltagelse i arbejdsmarkedet.*
- (29) *I konklusionerne fra Rådet (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerpolitik) fra december 2007 om afbalancerede roller for kvinder og mænd i arbejdslivet, væksten og den sociale samhørighed, anerkendte Rådet, at forening af arbejds-, familie- og privatliv er grundlæggende for at sikre ligestilling på arbejdsmarkedet.*
- (30) Nærværende direktiv tilsidesætter ikke bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 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 arbejdsvilkår<sup>(1)</sup> som omarbejdet i 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.
- (31) Sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, bør sikres og må ikke være i modstrid med de principper, der er nedfældet i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder.
- (32) 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.
- (33) *Bestemmelserne vedrørende barselsorlov er formålsløse, medmindre de samtidig sikrer opretholdelsen af alle rettigheder forbundet med ansættelseskontrakten, herunder fuld løn og ret til en tilsvarende ydelse.*
- (34) Effektiv gennemførelse af princippet om ligebehandling forudsætter passende retsbeskyttelse mod repressalier.
- (35) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsernes grovhed og har afskrækkende virkning i tilfælde af overtrædelser af forpligtelserne i dette direktiv.
- (36) *Medlemsstaterne opfordres indtrængende til inden for deres nationale retssystems rammer at indføre foranstaltninger, der sikrer, hvad de anser for at være passende, reel og effektiv kompensation eller erstatning for skader, der påføres en arbejdstager som følge af overtrædelser af de i dette direktiv fastsatte forpligtelser, på en måde, der virker afskrækkende, effektiv og står i rimeligt forhold til den skade, den pågældende har lidt.*
- (37) 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. Dette direktiv bør derfor indeholde bestemmelser herom.
- (38) *Ofre for forskelsbehandling på grund af køn bør være sikret en passende retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv beskyttelse bør der også være mulighed for, at forbund, organisationer og andre juridiske enheder, som medlemsstaterne anser for passende, uanset de nationale procesregler om repræsentation og forsvar kan indtræde i en retssag på vegne af eller til støtte for et offer.*

<sup>(1)</sup> EFT L 269 af 5.10.2002, s. 15.

Onsdag den 20. oktober 2010

- (39) *Medlemsstaterne bør tilskynde til og fremme arbejdsmarkedets parters aktive deltagelse med henblik på at sikre bedre information af de interesserede parter og mere effektive ordninger. Ved at tilskynde til dialog med de ovennævnte instanser vil medlemsstaterne kunne opnå mere viden og større forståelse, hvad angår effektiv anvendelse af dette direktiv samt de eventuelle problemer, der kan opstå, med henblik på at bekæmpe forskelsbehandling.*
- (40) 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, *navnlig nationale love, der ved at kombinere forældreorlov og barselsorlov giver moderen ret til mindst 20 ugers orlov før og/eller efter fødslen og med en ydelse på et niveau, der mindst svarer til det, der er fastsat i dette direktiv.*
- (41) *Medlemsstaterne bør fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og med ikke-statslige organisationer for at kunne danne sig et billede af og bekæmpe de forskellige former for forskelsbehandling.*
- (42) Målene for den påtænkte handling, nemlig at forbedre minimumsbeskyttelsen af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, og forbedre 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 nås på EU-plan; Unionen kan derfor træffe 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 -

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

## Artikel 1

Direktiv 92/85/EØF ændres således:

## 1) I artikel 1 indsættes følgende stykke:

»1a. Dette direktiv har ligeledes til formål at give arbejdstagere, som er gravide eller lige har født, bedre mulighed for at blive på arbejdsmarkedet eller vende tilbage hertil og forene arbejds-, privat- og familieliv.«.

## 2) Artikel 2 affattes således:

»Artikel 2

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- a) »gravid arbejdstager«: enhver arbejdstager uanset kontraktform, herunder hushjælp, som er gravid, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis
- b) »arbejdstager, som lige har født«: enhver arbejdstager uanset kontraktform, herunder hushjælp, som lige har født som defineret efter national lovgivning og/eller praksis, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne lovgivning og/eller praksis; i dette direktiv forstås også en arbejdstager, som for nylig har adopteret et barn

Onsdag den 20. oktober 2010

- c) »ammende arbejdstager«: enhver arbejdstager uanset kontraktform, herunder hushjælp, som ammer som defineret i national lovgivning og/eller praksis, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne lovgivning og/eller praksis.«.

3) Artikel 3 affattes således:

»Artikel 3

Retningslinjer

1. Kommissionen fastlægger i samråd med medlemsstaterne og bistået af Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen retningslinjer for vurdering af de kemiske, fysiske og biologiske agenser samt de industrielle processer, der anses for at udgøre en fare for mandlige og kvindelige arbejdstageres reproduktive sundhed og for de i artikel 2 definerede arbejdstageres sikkerhed og sundhed. Disse retningslinjer evalueres og opdateres, fra og med 2012, mindst hvert femte år.

Retningslinjerne i første afsnit skal også omfatte arbejdsbevægelser og -stillinger, psykisk og fysisk træthed og andre fysiske og psykiske belastninger i forbindelse med de i artikel 2 definerede arbejdstageres arbejdsopgaver.

2. De i stk. 1 nævnte retningslinjer skal være vejledende for den vurdering, der er omhandlet i artikel 4, stk. 1.

Med henblik herpå meddeler medlemsstaterne arbejdsgivere og mandlige og kvindelige arbejdstagere og/eller deres repræsentanter samt arbejdsmarkedets parter i deres respektive medlemsstater disse retningslinjer.«.

4) Artikel 4 affattes således:

»Artikel 4

Vurdering, underretning og høring

1. I den risikovurdering, der gennemføres i henhold til direktiv 89/391/EØF, medtager arbejdsgiveren en vurdering af reproduktive risici for mandlige og kvindelige arbejdstagere. For alle arbejdsopgaver, som kan indebære en specifik risiko for, at arbejdstagere udsættes for de agenser, arbejdsprocesser eller arbejdsforhold, som er opført på en ikke-udtømmende liste i bilag I, skal arbejdsgiveren eller de beskyttelses- og forebyggelsestjenester, som er omhandlet i artikel 7 i direktiv 89/391/EØF, vurdere arten, omfanget og varigheden af den belastning, arbejdstagere som defineret i artikel 2 i nærværende direktiv og arbejdstagere, der kan tænkes at befinde sig i en af de i artikel 2 beskrevne situationer, udsættes for i den pågældende virksomhed og/eller institution, således at man kan:

— foretage en bedømmelse af alle risici for sikkerheden og sundheden samt alle virkninger for de i artikel 2 definerede arbejdstagere og arbejdstagere, der kan tænkes at befinde sig i en af de i artikel 2 beskrevne situationer, under graviditet eller amning

— afgøre, hvilke foranstaltninger der skal træffes.

2. Med forbehold af artikel 10 i direktiv 89/391/EØF skal arbejdstagere som defineret i artikel 2 i dette direktiv og arbejdstagere, der kan tænkes at befinde sig i en af de i artikel 2 beskrevne situationer, og/eller deres repræsentanter og de relevante arbejdsmarkedsparter underrettes om resultaterne af den i stk. 1 nævnte vurdering og om alle foranstaltninger vedrørende sikkerhed og sundhed under arbejdet i den pågældende virksomhed og/eller institution.

Onsdag den 20. oktober 2010

3. Der træffes passende foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter i den pågældende virksomhed eller institution kan kontrollere anvendelsen af dette direktiv eller blive inddraget i dets anvendelse, navnlig for så vidt angår de i stk. 1 nævnte foranstaltninger, der er fastlagt af arbejdsgiveren, uden at dette berører det ansvar, der påhviler arbejdsgiveren for at fastlægge disse foranstaltninger.

4. Høring og deltagelse af arbejdstagere og/eller deres repræsentanter i spørgsmål, der er omfattet af dette direktiv, sker i overensstemmelse med artikel 11 i direktiv 89/391/EØF.«.

5) Artikel 5, stk. 2 og 3, affattes således:

»2. Hvis en ændring af arbejdsforhold og/eller arbejdstid ikke er teknisk og/eller objektivt mulig, træffer arbejdsgiveren de nødvendige foranstaltninger til at overføre den pågældende arbejdstager til andre arbejdsopgaver.

3. Hvis overførslen til andre arbejdsopgaver ikke er teknisk og/eller objektivt mulig, fritages den pågældende arbejdstager i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis for at arbejde, så længe dette er nødvendigt for at beskytte arbejdstagerens sikkerhed eller sundhed.«.

6) I artikel 6 tilføjes følgende nr.:

»3) må gravide arbejdstagere derudover ikke udføre arbejdsopgaver som f.eks. at bære eller løfte tunge objekter eller arbejdsopgaver, der er farlige, anstrengende eller indebærer en sundhedsrisiko.«.

7) Artikel 7 affattes således:

»Artikel 7

Natarbejde og overarbejde

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at en arbejdstager som defineret i artikel 2 ikke skal udføre natarbejde og ikke er forpligtet til at tage overarbejde:

a) i løbet af de sidste ti uger før den forventede dato for fødslen

b) i den resterende del af graviditeten, hvis dette er påkrævet af hensyn til moderens eller fostrets sundhed

c) i løbet af hele ammeperioden.

2. De i stk. 1 omhandlede foranstaltninger skal i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis omfatte muligheden for:

a) overgang til en passende arbejdstid i dagtimerne, eller

b) fritagelse for arbejde eller forlængelse af barselsorloven, når overgang til dagarbejde ikke er teknisk og/eller objektivt muligt.

3. Arbejdstagere, som ønsker at blive fritaget for natarbejde, skal i overensstemmelse med medlemsstaternes regler informere deres arbejdsgiver og aflevere en lægeerklæring til denne i de tilfælde, der henvises til i stk. 1, litra b).



Onsdag den 20. oktober 2010

4. *For enlige forældre og forældre til børn med alvorlige handicap kan perioderne i stk. 1 forlænges i henhold til procedurerne fastlagt af medlemsstaterne.*«.

8) 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 **20 sammenhængende uger** fordelt før og/eller efter fødslen.

2. *Med hensyn til de sidste fire uger af den i stk. 1 nævnte periode kan en ordning for familierelateret orlov på nationalt plan betragtes som barselsorlov med henblik på dette direktiv på betingelse af, at den giver en generel beskyttelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2, som svarer til det i dette direktiv fastsatte niveau. I sådanne tilfælde skal den samlede orlovsperiode være længere end den forældreorlov, der er fastsat i Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (\*).*

*Den ydelse, der udbetales i de sidste fire uger af barselsorloven, må ikke være lavere end den i artikel 11, stk. 5 omhandlede ydelse, eller kan i stedet udgøre gennemsnittet af ydelsen under de 20 ugers barselsorlov, hvilket skal svare til mindst 75 % af den seneste månedsløn eller af en gennemsnitlig månedsløn i overensstemmelse med national ret og inden for et loft fastsat i henhold til den nationale lovgivning. Medlemsstaterne kan fastlægge de perioder, der lægges til grund for beregningen af den gennemsnitlige månedsløn.*

*Har en medlemsstat indført bestemmelser om barselsorlov på mindst 18 uger, kan denne medlemsstat beslutte, at de sidste to uger ydes i form af en fædreorlov, der er tilgængelig på nationalt plan, med samme ydelsesniveau.*

3. Den i stk. 1 nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov **med fuld løn** på mindst seks uger efter fødslen **med forbehold af national lovgivning, der foreskriver en obligatorisk orlovsperiode inden fødslen. De obligatoriske seks ugers barselsorlov gælder for alle kvindelige arbejdstagere, uanset det antal dage de har arbejdet inden 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, **med forbehold af national lovgivning og/eller praksis, der foreskriver et maksimalt antal uger inden fødslen.**

4. *Denne periode kan, hvis parret er enige og anmoder derom, deles med faderen i overensstemmelse med den pågældende medlemsstats lovgivning.*

5. *For at beskytte såvel moderens som barnets sundhed træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagerne frit og uden tvang kan vælge, om de ønsker at tage den ikke-obligatoriske del af barselsorloven før fødslen eller ej.*

6. *Arbejdstageren skal oplyse perioden for den ikke-obligatoriske del af barselsorloven mindst en måned, før denne orlov påbegyndes.*

7. *I forbindelse med flerfødsler forlænges den obligatoriske del af barselsorloven i stk. 3 med en måned for hvert yderligere barn i overensstemmelse med den nationale lovgivning.*

Onsdag den 20. oktober 2010

8. 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.
9. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at der gives supplerende orlov **med fuld løn** i tilfælde af for tidlig fødsel, hospitalsindlæggelse af barnet umiddelbart i forlængelse af fødslen, handicappede børn, **handicappede mødre** 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. **Den samlede barselsorlov udvides med mindst otte uger efter fødslen i tilfælde af fødsel af et handicappet barn, og medlemsstaten sikrer endvidere en yderligere orlovsperiode på seks uger i tilfælde af dødfødsel.**
10. 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.
11. **Medlemsstaterne beskytter mødres og fædres rettigheder ved at sikre særlige arbejdsvilkår med henblik på at hjælpe forældre med handicappede børn.**
12. **Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger til at sikre, at fødselsdepression bliver anerkendt som en alvorlig sygdom, og støtter oplysningskampagner for at fremme korrekt information om sygdommen og modvirke de fordomme og den risiko for stigmatisering, som den stadig er forbundet med.**

(\*) EFT L 145 af 19.6.1996, s. 4.«.

9) Følgende artikler indsættes:

»Artikel 8a

Fædreorlov

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere, hvis partner for nylig har født, ret til en sammenhængende fædreorlov, som ikke kan overdrages, med løn i en periode på mindst to uger, der ydes på et tilsvarende grundlag som barselsorloven - dog ikke med hensyn til dens varighed - der skal tages, efter at den pågældende arbejdstagers ægtefælle eller partner har født, og under barselsorlovsperioden.

Medlemsstater, der ikke allerede har indført en fædreorlov med løn, der ydes på et tilsvarende grundlag som barselsorloven - dog ikke med hensyn til dens varighed - som ikke kan overdrages og skal afholdes inden for barselsorlovsperioden, på et obligatorisk grundlag i en sammenhængende periode på mindst to uger efter at arbejdstagerens ægtefælle eller partner har født, opfordres på det kraftigste til at gøre dette og således fremme lige deltagelse fra begge forældres side og en mere ligelig fordeling af rettigheder og ansvar i familien.

2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre arbejdstagere, hvis partner for nylig har født, en særlig orlov, der omfatter den uudnyttede del af moderens barselsorlov, i tilfælde af at moderen er afgået ved døden eller er fysisk ude af stand til at tage vare på barnet.

Artikel 8b

Adoptionsorlov

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at dette direktivs bestemmelser vedrørende barsels- og fædreorlov også finder anvendelse i forbindelse med adoption af et barn på under 12 måneder.«.

Onsdag den 20. oktober 2010

10) 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 **mindst seks måneder efter** 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 nr. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse for afskedigelsen. ■
- 3) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere som defineret i artikel 2 mod følgerne af en afskedigelse, som er ulovlig efter nr. 1 og 2.
- 4) **Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde forskelsbehandling af gravide kvinder på arbejdsmarkedet ved at skabe lige muligheder for dem i forbindelse med ansættelse, såfremt de opfylder alle krav til den pågældende stilling.**
- 5) Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet eller barselsorlov som omhandlet i artikel 8 udgør forskelsbehandling som defineret 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 erhverv (\*).
- 6) **Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere under fædreorlov/fælles barselsorlov har ret til samme beskyttelse imod afskedigelse, som de i artikel 2 definerede arbejdstagere har i henhold til nr. 1.**
- 7) **Medlemsstaterne tilskyndes til at vedtage foranstaltninger, som sikrer, at en arbejdstager kan vælge at arbejde på nedsat tid i højst et år med fuld beskyttelse imod afskedigelse og fuld ret til at genindtræde i sin fuldtidsstilling samt til at oppebære fuld løn ved udløbet af denne periode.**

(\*) EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23.«.

11) Artikel 11 affattes således:

»Artikel 11

Rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen

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) **I de tilfælde, der er omhandlet i artikel 5, 6 og 7, skal de i artikel 2 definerede arbejdstageres rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, herunder bevarelse af deres løn og/eller oppebærelse af en tilsvarende ydelse, sikres i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.**

Onsdag den 20. oktober 2010

- 2) **En arbejdstager** som defineret i artikel 2, som udelukkes fra beskæftigelse af *sin* arbejdsgiver, der vurderer, at *hun* er **uarbejdsdygtig**, uden at arbejdstageren har fremlagt lægeerklæring herom, **kan på eget initiativ søge læge. Hvis denne læge bekræfter, at arbejdstageren er i stand til at arbejde, skal arbejdsgiveren enten fortsat beskæftige hende som hidtil, eller hun skal indtil begyndelsen af barselsorloven, jf. artikel 8, stk. 3, modtage en ydelse svarende til den fulde løn.**
- 3) **Medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger til at sikre beskyttelse af gravide arbejdstageres sundhed og sikkerhed, for så vidt angår ergonomisk indretning, arbejdstider (herunder natarbejde og jobskift), arbejdsintensitet og øget beskyttelse mod særlige infektiøse agenser og ioniserende stråling.**
- 4) **I det tilfælde, der er omhandlet i artikel 8:**
  - a) **skal de i artikel 2 definerede arbejdstageres rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, bortset fra de i litra b) nedenfor nævnte, sikres**
  - b) **skal arbejdstagere som defineret i artikel 2 sikres bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en tilsvarende ydelse**
  - c) **skal enhver lønstigning, som en arbejdstager på barselsorlov er berettiget til, tildeles automatisk, uden at den pågældende arbejdstager er nødt til at afbryde sin orlov for at kunne nyde godt af lønstigningen**
  - d) **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, med samme løn, stillingskategori og arbejdsopgaver som før barselsorlovsperioden, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær og i ekstraordinære situationer i forbindelse med omstrukturering eller gennemgribende omlægning af produktionsprocessen, skal arbejdstageren altid sikres mulighed for sammen med arbejdsgiveren at drøfte disse ændrings indvirkning på den pågældendes arbejdssituation, og indirekte på vedkommendes personlige situation**
  - e) **skal arbejdstagere som defineret i artikel 2 bevare deres muligheder for karriereudvikling gennem videreuddannelse og løbende faglig og supplerende efteruddannelse for at styrke deres karrieremuligheder**
  - f) **må barselsorlovsperioden ikke skade arbejdstagerens pensionsrettigheder, og den skal i pensionsøjemed tælle som en arbejdsperiode, således at arbejdstageren ikke får forringet sine pensionsrettigheder ved at tage barselsorlov.**
- 5) Den ydelse, der er omtalt i nr. 4), litra b), anses for **tilsvarende**, når den sikrer en indtægt, der mindst svarer til den seneste månedsløn eller en gennemsnitlig månedsløn. **Arbejdstagere på barselsorlov skal have udbetalt fuld løn, og ydelsen skal udgøre 100 % af den seneste månedsløn eller den gennemsnitlige månedsløn.** Medlemsstaterne kan fastlægge den periode, der lægges til grund for beregningen af gennemsnitslønnen.
- 6) **Den ydelse, som arbejdstagere er berettiget til i henhold til artikel 2, må ikke være lavere end den ydelse, som de i artikel 2 definerede arbejdstagere ville få under sygeorlov.**
- 7) **Medlemsstaterne sikrer, at enhver lønstigning, som en arbejdstager på barselsorlov er berettiget til, tildeles automatisk, uden at den pågældende arbejdstager er nødt til at afbryde sin orlov for at kunne nyde godt af lønstigningen.**

Onsdag den 20. oktober 2010

- 8) 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.
- 9) *Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at tilskynde arbejdsgiverne til og fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at tilvejebringe støtte til fornyet integration og uddannelse af arbejdstagere, der genoptager deres aktiviteter efter endt barselsorlov, hvis dette er nødvendigt og/eller efter anmodning fra arbejdstageren og i overensstemmelse med national lovgivning.*
- 10) *Arbejdsgiveren sikrer, at arbejdstiden for den gravide arbejdstager tager hensyn til behovet for regelmæssige og ekstraordinære lægeundersøgelser.*
- 11) *Medlemsstaterne tilskynder arbejdsgiverne til at etablere børnepasningsfaciliteter for arbejdstageres børn under tre år.«.*

12) *Følgende artikler indsættes:*

»Artikel 11a

*Fritagelse fra arbejde til amning*

1. *En mor, som ammer sit barn, har med henblik herpå ret til fritagelse fra arbejdet, som deles op i to separate perioder af en times varighed hver, medmindre der er truffet anden aftale med arbejdsgiveren, og uden at det indebærer tab af privilegier i tilknytning til ansættelsen.*
2. *I tilfælde af flerfødsler øges fritagelsen fra arbejdet i stk. 1 med 30 minutter for hvert yderligere barn.*
3. *I forbindelse med deltidsansættelse nedsættes fritagelsen fra arbejdet som omhandlet i stk. 1 proportionelt i forhold til den normale arbejdstid, men må dog ikke være kortere end 30 minutter.*
4. *I det i stk. 3 nævnte tilfælde indrømmes fritagelsen fra arbejdet for en periode, der ikke må overstige en time, og i givet fald for en anden periode for at dække den resterende tid, medmindre der er truffet anden aftale med arbejdsgiveren.*

Artikel 11b

*Forebyggelse af forskelsbehandling og integration af ligestillingsaspektet*

*Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale traditioner og praksis passende foranstaltninger til at fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på passende niveauer med henblik på at iværksætte effektive foranstaltninger til forebyggelse af forskelsbehandling af kvinder på grund af orlov i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption.*

*Medlemsstaterne tilskynder gennem kollektive aftaler eller praksis arbejdsgiverne til at træffe effektive foranstaltninger til forebyggelse af forskelsbehandling af kvinder på grund af orlov i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption.*

*Medlemsstaterne tager bevidst hensyn til målet om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udarbejdelsen og gennemførelsen af lovgivning, forordninger, administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, der er omfattet af dette direktiv.«.*

Onsdag den 20. oktober 2010

13) Følgende artikler indsættes:

## »Artikel 12a

## Beskyttelse mod repressalier

Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger til at beskytte enkeltpersoner, **herunder vidner**, 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.

## Artikel 12b

## 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 skadeserstatning ¶ og ¶ skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsernes grovhed og have en afskrækkende virkning.

## Artikel 12c

## Ligebehandlingsorgan

Medlemsstaterne skal sikre, at det eller de organer, der er udpeget i henhold til artikel 20 i 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 kompetente i sager, der falder inden for dette direktivs anvendelsesområde, når disse sager hovedsagelig vedrører ligebehandling og ikke **udelukkende** arbejdstagernes sundhed og sikkerhed.«.

## Artikel 2

1. Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne end bestemmelserne i dette direktiv.
2. **Medlemsstaterne kan vedtage forebyggende foranstaltninger samt kontrolforanstaltninger med henblik på beskyttelse og sikkerhed under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, og arbejdstagere som lige har født.**
3. Gennemførelsen af dette direktiv berettiger under ingen omstændigheder til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau på de områder, der er omfattet af direktivet.
4. **Bestemmelserne i dette direktiv indarbejdes i kollektive overenskomster i medlemsstaterne.**

## Artikel 3

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den ... (\*). 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.

(\*) To år efter dette direktivs ikrafttræden.

Onsdag den 20. oktober 2010

Artikel 4

1. Medlemsstaterne og de nationale ligebehandlingsorganer meddeler senest den ... (\*) og hvert **tredje 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 parter 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. **Rapporten skal også omfatte en analyse af de sociale og økonomiske virkninger på EU-plan af en yderligere forlængelse af barselsorloven og indførelse af fædreorlov.** 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

På Europa-Parlamentets vegne  
Formand

På Rådets vegne  
Formand

(\*) **Tre år** efter dette direktivs ikrafttræden.

## Bekæmpelse af forsinket betaling i handelstransaktioner \*\*\*I

P7\_TA(2010)0374

**Europa-Parlamentets lovgivningsmæssige beslutning af 20. oktober 2010 om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om bekæmpelse af forsinket betaling i handelstransaktioner (omarbejdning) (KOM(2009)0126 - C7-0044/2009 - 2009/0054(COD))**

(2012/C 70 E/27)

(Almindelig lovgivningsprocedure – omarbejdning)

*Europa-Parlamentet,*

- der henviser til Kommissionens forslag til Europa-Parlamentet og Rådet (KOM(2009)0126),
- der henviser til EF-traktatens artikel 251, stk. 2, og artikel 95, på grundlag af hvilke Kommissionen har forelagt forslaget for Parlamentet (C7-0044/2009),
- der henviser til meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet om følgerne af Lissabon-traktatens ikrafttræden for de igangværende interinstitutionelle beslutningsprocedurer (KOM(2009)0665),