

RÅDSDIREKTIV 2010/18/EU

2015/EØS/58/72

av 8. mars 2010

**om gjennomføring av den reviderte rammeavtalen om foreldrepermisjon inngått av
BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFF og om oppheving av direktiv 96/34/EF(*)**

RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR —

muligheter som arbeidende foreldre i medlemsstatene har til å kombinere arbeids- og familieansvar gjennom permisjonsordninger.

under henvisning til traktaten om Den europeiske unions virkemåte, særlig artikkel 155 nr. 2,

under henvisning til forslag fra Europakommisjonen og

ut fra følgende betraktninger:

- 1) Artikkel 153 i traktaten om Den europeiske unions virkemåte (TEUV) fastsetter at Unionen kan støtte og utfylle aktivitetene til medlemsstatene, blant annet på området for likestilling mellom menn og kvinner med hensyn til deres muligheter på arbeidsmarkedet og behandling på arbeidsplassen.
- 2) Den sosiale dialogen på unionsplan kan, i samsvar med artikkel 155 nr. 1 i TEUV, lede til kontraktmessige forhold, herunder avtaler, dersom ledelsen og arbeiderne («partene i arbeidslivet») ønsker dette. Partene i arbeidslivet kan, i samsvar med artikkel 155 nr. 2 i TEUV, i fellesskap anmode om at avtaler disse har inngått på unionsplan i saker som omfattes av artikkel 153 i TEUV, blir gjennomført ved en rådsbeslutning etter forslag fra Kommisjonen.
- 3) En rammeavtale om foreldrepermisjon ble inngått av de europeiske arbeidslivsorganisasjonene for partene i arbeidslivet (EFF, UNICE og CEEP) 14. desember 1995 og fikk rettsvirkning ved rådsdirektiv 96/34/EF av 3. juni 1996 om rammeavtalen om foreldrepermisjon inngått mellom UNICE, CEEP og EFF⁽¹⁾. Nevnte direktiv ble endret og utvidet til å omfatte Det forente kongeriket Storbritannia og Nord-Irland ved rådsdirektiv 97/75/EF⁽²⁾. Direktiv 96/34/EF bidro i stor grad til å bedre de

- 4) I samsvar med artikkel 138 nr. 2 og 3 i traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap («EF-traktaten»)⁽³⁾ rådførte Kommisjonen seg med de europeiske partene i arbeidslivet i 2006 og 2007 om ytterligere måter å forbedre balansen mellom arbeidsliv, privatliv og familieliv på og særlig forbedre de eksisterende delene av Fellesskapets regelverk for beskyttelse i forbindelse med fødsel og foreldrepermisjon, og om muligheten til å innføre nye typer familierelatert permisjon, som for eksempel fødselspermisjon for fedre, adopsjonspermisjon og permisjon for pleie av familiemedlemmer.
- 5) De tre europeiske allmenne arbeidslivsorganisasjonene for partene i arbeidslivet (EFF, CEEP og BUSINESSEUROPE, tidligere kalt UNICE) og den europeiske arbeidslivsorganisasjonen for partene i arbeidslivet som representerer en særlig kategori av bedrifter (UEAPME) underrettet 11. september 2008 Kommisjonen om at de ønsket å innlede forhandlinger, i samsvar med EF-traktatens artikkel 138 nr. 4 og artikkel 139⁽⁴⁾, med sikte på å revidere rammeavtalen om foreldrepermisjon inngått i 1995.
- 6) Disse organisasjonene undertegnet 18. juni 2009 den reviderte rammeavtalen om foreldrepermisjon (den «reviderte rammeavtalen») og rettet en felles anmodning til Kommisjonen om å legge fram et forslag til rådsbeslutning som gjennomfører nevnte reviderte rammeavtale.
- 7) I løpet av forhandlingene foretok de europeiske partene i arbeidslivet en fullstendig revisjon av rammeavtalen om foreldrepermisjon av 1995. Direktiv 96/34/EF bør derfor oppheves og erstattes av et nytt direktiv i stedet for bare å bli endret.

(*) Denne fellesskapsrettsakten, kunngjort i EUT L 68 av 18.3.2010, s. 13, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 40/2011 av 1. april 2011 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner), se EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende* nr. 37 av 30.6.2011, s. 48.

⁽¹⁾ EFT L 145 av 19.6.1996, s. 4.

⁽²⁾ EFT L 10 av 16.1.1998, s. 24.

⁽³⁾ Ny nummerering: Artikkel 154 nr. 2 og 3 i TEUV.

⁽⁴⁾ Ny nummerering: Artikkel 154 nr. 4 og artikkel 155 i TEUV.

- 8) Ettersom målene for dette direktiv, som er å forbedre balansen mellom arbeidsliv, privatliv og familieliv for arbeidende foreldre og å fremme likestilling mellom menn og kvinner med hensyn til deres muligheter på arbeidsmarkedet og behandling på arbeidsplassen i hele Unionen, ikke kan nås i tilstrekkelig grad av medlemsstatene og derfor bedre kan nås på unionsplan, kan Unionen treffe tiltak i samsvar med nærhetsprinsippet som fastsatt i artikkel 5 i traktaten om Den europeiske union. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet fastsatt i nevnte artikkel går dette direktiv ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå disse målene.
- 9) Kommisjonen tok ved utarbeidingen av sitt forslag til direktiv hensyn til de undertegnende partenes representativitet, deres mandat og lovligheten av klausulene i den reviderte rammeavtalen og dens samsvar med relevante bestemmelser om små og mellomstore bedrifter.
- 10) Kommisjonen underrettet Europaparlamentet og Den europeiske økonomiske og sosiale komité om sitt forslag.
- 11) Klausul 1 nr. 1 i den reviderte rammeavtalen slår fast at avtalen, i samsvar med de allmenne prinsippene i unionsretten på området sosialpolitikk, fastsetter minstekrav.
- 12) Klausul 8 nr. 1 i den reviderte rammeavtalen slår fast at medlemsstatene kan anvende eller innføre gunstigere bestemmelser enn dem som er fastsatt i avtalen.
- 13) Klausul 8 nr. 2 i den reviderte rammeavtalen slår fast at gjennomføringen av avtalens bestemmelser ikke skal utgjøre gyldig grunn for å redusere det allmenne vernenivået som gis til arbeidstakere på det området som omfattes av avtalen.
- 14) Medlemsstatene bør fastsette sanksjoner som er effektive, forholdsmessige og avskrekkende ved brudd på forpliktelsene i dette direktiv.
- 15) Medlemsstatene kan på felles anmodning fra partene i arbeidslivet overlate gjennomføringen av dette direktiv til disse, så lenge medlemsstatene treffer alle nødvendige tiltak for å sikre at de til enhver tid kan garantere de resultater som dette direktiv pålegger.
- 16) I samsvar med nr. 34 i den tverrinstitusjonelle avtalen om bedre regelverksutforming⁽¹⁾ oppfordres medlemsstatene til, for eget formål og i Unionens interesse, å utarbeide og offentliggjøre egne tabeller som så langt det er mulig viser sammenhengen mellom dette direktiv og innarbeidingstiltakene —

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

Artikkel 1

Dette direktiv iverksetter den reviderte rammeavtalen om foreldrepermisjon inngått 18. juni 2009 av de europeiske arbeidslivsorganisasjonene for partene i arbeidslivet (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFF), som fastsatt i vedlegget.

Artikkel 2

Medlemsstatene skal fastsette hvilke sanksjoner som får anvendelse ved overtredelse av nasjonale bestemmelser som vedtas i henhold til dette direktiv. Sanksjonene skal være virkningsfulle, stå i forhold til overtredelsen og virke avskrekkende.

Artikkel 3

1. Medlemsstatene skal sette i kraft de lover og forskrifter som er nødvendige for å overholde dette direktiv, eller skal sikre at partene i arbeidslivet har innført nødvendige tiltak ved avtale innen 8. mars 2012. De skal umiddelbart underrette Kommisjonen om dette.

Disse bestemmelsene skal, når de vedtas av medlemsstatene, inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

2. Medlemsstatene kan om nødvendig få høyst ett år i tillegg til rådighet for å overholde dette direktiv, for å ta hensyn til særlige vanskeligheter eller til gjennomføring ved tariffavtale. De skal senest 8. mars 2012 underrette Kommisjonen om dette og angi grunnene til at det er nødvendig med en tilleggsperiode.

3. Medlemsstatene skal oversende Kommisjonen teksten til de viktigste internrettslige bestemmelser som de vedtar på det området dette direktiv omhandler.

⁽¹⁾ EUT C 321 av 31.12.2003, s. 1.

Artikkel 4

Direktiv 96/34/EF oppheves med virkning fra 8. mars 2012. Henvisninger til direktiv 96/34/EF skal forstås som henvisninger til dette direktiv.

Artikkel 5

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

Artikkel 6

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 8. mars 2010.

For Rådet

C. CORBACHO

Formann

VEDLEGG

RAMMEAVTALE OM FORELDREPERMISJON (REVIDERT)

18. juni 2009

Innledning

Denne rammeavtalen mellom de europeiske partene i arbeidslivet, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFF (og kontaktkomiteen Eurocadres/CEC), er en revisjon av rammeavtalen om foreldrepermisjon som ble inngått 14. desember 1995, og fastsetter minstekravene for foreldrepermisjon, som er et viktig middel for å kunne kombinere yrkesansvar og familieansvar og for å fremme like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner.

De europeiske partene i arbeidslivet anmoder Kommisjonen om å oversende denne rammeavtalen til Rådet for en rådsbeslutning som gjør disse kravene bindende i medlemsstatene i Den europeiske union.

I. *Generelt*

1. Under henvisning til EF-traktaten og særlig traktatens artikkel 138 og 139⁽¹⁾,
2. under henvisning til EF-traktatens⁽²⁾ artikkel 137 nr. 1 bokstav c) og artikkel 141 og prinsippet om likebehandling (EF-traktatens⁽³⁾ artikkel 2, 3 og 13) og det avledede regelverket basert på disse artikler, særlig rådsdirektiv 75/117/EØF om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om gjennomføring av prinsippet om lik lønn til mannlige og kvinnelige arbeidstakere⁽⁴⁾, rådsdirektiv 92/85/EØF om iverksetting av tiltak som forbedrer helse og sikkerhet på arbeidsplassen for gravide arbeidstakere og arbeidstakere som nylig har født eller som ammer⁽⁵⁾, rådsdirektiv 96/97/EF om endring av direktiv 86/378/EØF om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner i yrkesbaserte trykdeordninger⁽⁶⁾ og direktiv 2006/54/EF om gjennomføring av prinsippet om like høve for og lik handsaming av menn og kvinner ved tilsetjing og i arbeidstillhøve (omarbeiding)⁽⁷⁾,
3. under henvisning til Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter av 7. desember 2000 og dens artikkel 23 og 33 om likestilling mellom menn og kvinner og mulighetene til å forene yrkesliv, privatliv og familieliv,
4. under henvisning til Kommisjonens rapport av 2003 om gjennomføringen av rådsdirektiv 96/34/EF av 3. juni 1996 om rammeavtalen om foreldrepermisjon inngått mellom UNICE, CEEP og EFF,
5. under henvisning til målet for Lisboa-strategien om vekst og arbeidsplasser om å øke den generelle sysselsettingsprosenten til 70 %, sysselsettingsprosenten for kvinner til 60 % og sysselsettingsprosenten for eldre arbeidstakere til 50 %, til Barcelona-målene om omsorg for barn og til de politiske tiltakene for å forbedre balansen mellom yrkesliv, privatliv og familieliv for å kunne nå disse målene,
6. under henvisning til de europeiske partene i arbeidslivets rammeprogram «Tiltak for å fremme likestilling mellom kvinner og menn» av 22. mars 2005, der støtte til å balansere arbeid og fritid tas opp som et prioritert handlingsområde, og samtidig erkjenne at det for en fortsatt utvikling med hensyn til denne balansen, må komme på plass en balansert, integrert og sammenhengende politikk som består av permisjonsordninger, arbeidslivsordninger og infrastrukturer for omsorg, og ut fra følgende betraktninger:
7. Tiltak for å forbedre balansen mellom arbeidsliv og fritid er del av en videre politisk dagsorden for å dekke arbeidsgiveres og arbeidstakeres behov og gi bedre tilpassing og økte sysselsettingsmuligheter, som del av en tilnæringsmåte basert på fleksibilitet og sikkerhet.
8. Familiepolitikken bør bidra til å oppnå likestilling mellom kvinner og menn og bør ses på bakgrunn av demografiske endringer, følger av befolkningens stigende gjennomsnittsalder, tilnærming mellom generasjonene, fremming av kvinners deltaking i arbeidslivet og fordeling av omsorgsansvaret mellom kvinner og menn.

⁽¹⁾ Ny nummerering: Artikkel 154 og 155 i TEUV.

⁽²⁾ Ny nummerering: Artikkel 153 nr. 1 bokstav c) og artikkel 157 i TEUV.

⁽³⁾ Artikkel 2 i EF-traktaten er opphevet og i hovedsak erstattet av artikkel 3 i traktaten om Den europeiske union. Artikkel 3 nr. 1 i EF-traktaten er opphevet og i hovedsak erstattet av artikkel 3-6 i TEUV. Artikkel 3 nr. 2 i EF-traktaten er omnummerert til artikkel 8 i TEUV. Artikkel 13 i EF-traktaten er omnummerert til artikkel 19 i TEUV.

⁽⁴⁾ EFT L 45 av 19.2.1975, s. 19-20.

⁽⁵⁾ EFT L 348 av 28.11.1992, s. 1-8.

⁽⁶⁾ EFT L 46 av 17.2.1997, s. 20-24.

⁽⁷⁾ EUT L 204 av 26.7.2006, s. 23-36.

9. Kommisjonen har rådført seg med de europeiske partene i arbeidslivet i 2006 og 2007 i et første- og andretrinnssamråd om hvordan yrkesliv, privatliv og familieliv bedre kan forenes, og har blant annet tatt opp spørsmålet om en ajourføring av rammereglene på fellesskapsplan og oppfordret de europeiske partene i arbeidslivet til å vurdere bestemmelsene i rammeavtalen om foreldrepermisjon med sikte på en revisjon.
10. Rammeavtalen om foreldrepermisjon av 1995 mellom de europeiske partene i arbeidslivet har vært en katalysator for positive endringer, har sikret felles grunnlag for balansen mellom arbeid og fritid i medlemsstatene og har spilt en betydelig rolle når det gjelder å hjelpe arbeidende foreldre i Europa til å forene arbeidsliv og fritid, men på grunnlag av en felles vurdering anser de europeiske partene i arbeidslivet at visse elementer i avtalen må tilpasses eller revideres for at den bedre skal kunne oppfylle sitt mål.
11. Visse aspekter av avtalen må tilpasses, idet det tas hensyn til det økende mangfoldet i arbeidsstyrken og utviklingen i samfunnet, herunder stadig nye familiestrukturer, samtidig som nasjonal lovgivning, tariffavtaler og/eller praksis overholdes.
12. I mange medlemsstater oppfordres menn til å påta seg en likeverdig del av familieansvaret, men uten at dette har ført til tilstrekkelige resultater, og det bør derfor treffes mer effektive tiltak for å oppmuntre til en mer likeverdig deling av familieansvaret mellom menn og kvinner.
13. Mange medlemsstater har allerede truffet en lang rekke familiepolitiske og praktiske tiltak knyttet til permisjonsordninger, omsorg for barn og fleksible arbeidsordninger, tilpasset behovene til arbeidstakere og arbeidsgivere og rettet mot foreldre slik at de bedre kan forene yrkesliv, privatliv og familieliv, og disse tiltakene bør tas i betraktning når denne avtalen gjennomføres.
14. Denne rammeavtalen utgjør ett element av tiltakene til de europeiske partene i arbeidslivet for en bedre balansering av arbeidsliv og fritid.
15. Denne avtalen er en rammeavtale der det fastsettes minstekrav til og bestemmelser om foreldrepermisjon, som ikke er det samme som svangerskaps- og fødselspermisjon, og fravær fra arbeidet som følge av *force majeure*, og den overlater til medlemsstatene og partene i arbeidslivet å fastsette vilkårene for tilgang til disse rettighetene og bestemmelser for anvendelsen, slik at det kan tas hensyn til forholdene i hver enkelt medlemsstat.
16. Retten til foreldrepermisjon i denne avtalen er en individuell rettighet og kan i prinsippet ikke overdras, men medlemsstatene kan bestemme at den kan overdras. Erfaring viser at hvis man ikke gjør det mulig å overdra permisjonen, kan dette virke som et positivt incentiv for fedre til å benytte seg av den, og de europeiske partene i arbeidslivet ble derfor enige om å gjøre en del av permisjonen slik at den ikke kan overdras.
17. Det er viktig å ta hensyn til de særlige behovene til foreldre med barn med funksjonshemninger eller langvarig sykdom.
18. Medlemsstatene bør fastsette at retten til naturalytelse under syketrygden opprettholdes under minsteperioden for foreldrepermisjon.
19. Medlemsstatene bør også, når det viser seg hensiktsmessig ut fra nasjonale forhold og budsjettsituasjonen, vurdere å opprettholde retten til relevante trygdeytelser uten å endre dem i minsteperioden for foreldrepermisjon og ta hensyn til inntektens betydning blant andre faktorer i forbindelse med at det tas foreldrepermisjon, ved gjennomføringen av denne avtalen.
20. Erfaringer i medlemsstatene har vist at inntektsnivået under foreldrepermisjonen er én faktor som påvirker hvordan foreldre, særlig fedre, benytter seg av denne.
21. Tilgangen til fleksible arbeidsordninger gjør det enklere for foreldre å kombinere arbeids- og foreldreansvar og legger forholdene bedre til rette for å komme tilbake til arbeidslivet, særlig etter en foreldrepermisjon.
22. Foreldrepermisjonsordninger er ment å støtte arbeidende foreldre i en bestemt periode for å opprettholde og fremme deres fortsatte deltakelse i arbeidsmarkedet, og det bør derfor legges større vekt på å holde kontakten med arbeidsgiveren under permisjonen eller å planlegge ordninger for å vende tilbake til arbeidet.
23. Denne avtalen tar hensyn til at det er nødvendig å forbedre sosial- og arbeidslivspolitikken, fremme Den europeiske unions konkurranseevne og unngå å pålegge administrative, økonomiske og rettslige byrder av en slik art at de hemmer etablering og utvikling av små og mellomstore bedrifter.

24. Partene i arbeidslivet har de beste forutsetningene for å finne løsninger som dekker behovene til både arbeidsgivere og arbeidstakere, og de skal derfor spille en særlig rolle i gjennomføringen, anvendelsen, overvåkingen og evalueringen av denne avtalen i en videre sammenheng og kombinert med andre tiltak, for å gjøre det enklere å kombinere yrkesansvar og familieansvar og for å fremme like muligheter og likebehandling mellom menn og kvinner.

HAR DE UNDERTEGNENDE PARTENE AVTALT FØLGENDE:

II. *Innhold*

Klausul 1: Formål og virkeområde

1. Denne avtalen fastsetter minstekrav utformet for å legge forholdene til rette for bedre muligheter til å kombinere foreldreansvar og yrkesansvar for arbeidende foreldre, idet det tas hensyn til det økende mangfoldet av familiestrukturer, samtidig som nasjonal lovgivning, tariffavtaler og/eller praksis overholdes.
2. Denne avtalen får anvendelse på alle arbeidstakere, menn og kvinner, som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold som er definert ved lov, tariffavtaler og/eller gjeldende praksis i hver enkelt medlemsstat.
3. Medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet skal ikke unnta arbeidstakere, arbeidsavtaler eller arbeidsforhold fra denne avtalens virkeområde bare fordi det dreier seg om deltidsansatte arbeidstakere, midlertidig ansatte eller personer som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med et vikarbyrå.

Klausul 2: Foreldrepermisjon

1. Denne avtalen gir menn og kvinner en individuell rett til foreldrepermisjon i forbindelse med fødsel eller adopsjon av et barn for å ha omsorg for barnet opp til en alder på opptil åtte år, som fastsettes av medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet.
2. Permisjonen skal gis for en periode på minst fire måneder og bør, for å fremme like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner, i prinsippet ikke kunne overdras. For å oppfordre til at begge foreldrene tar ut like mye av permisjonen, skal minst én av de fire månedene ikke kunne overdras. Bestemmelsene for anvendelse av den delen av perioden som ikke kan overdras, skal fastsettes på nasjonalt plan gjennom lovgivning og/eller tariffavtaler, idet det tas hensyn til eksisterende permisjonsordninger i medlemsstatene.

Klausul 3: Bestemmelser for anvendelse

1. Vilkårene for tilgang til og detaljerte regler for anvendelse av foreldrepermisjon skal fastsettes av lovgivning og/eller tariffavtaler i medlemsstatene, så lenge minstekravene i denne avtalen respekteres. Medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet kan særlig
 - a) bestemme om foreldrepermisjonen skal innvilges på fulltid eller deltid, oppdelt eller i form av en tidskontoordning, idet det tas hensyn til behovene til både arbeidsgivere og arbeidstakere,
 - b) la retten til foreldrepermisjon være avhengig av en arbeidsperiode og/eller tjenestetid som ikke skal overstige ett år. Medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet skal, når de anvender denne bestemmelsen, sikre at det ved flere påfølgende tidsbegrensede kontrakter, som definert i rådsdirektiv 1999/70/EF om midlertidig ansettelse, med samme arbeidsgiver er summen av lengden på disse kontraktene som tas i betraktning ved beregning av perioden som kvalifiserer til foreldrepermisjon,
 - c) fastsette under hvilke omstendigheter en arbeidsgiver, etter samråd i samsvar med nasjonal lovgivning, tariffavtaler og/eller praksis, har rett til å utsette foreldrepermisjonen av berettigede grunner knyttet til virksomhetens drift. Ethvert problem som oppstår ved anvendelsen av denne bestemmelsen, bør løses i samsvar med nasjonal lovgivning, tariffavtaler og/eller praksis,
 - d) i tillegg til bokstav c), godkjenne særskilte ordninger for å oppfylle de driftsmessige og organisatoriske kravene i små bedrifter.
2. Medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet skal fastsette frister for når arbeidstakeren som gjør bruk av sin rett til foreldrepermisjon, skal varsle arbeidsgiveren om når permisjonen påbegynnes og avsluttes. Medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet skal ta hensyn til arbeidstakeres og arbeidsgiveres interesser når de fastsetter lengden på slike varslingsperioder.
3. Medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet bør vurdere behovet for å tilpasse vilkårene for tilgang til og bestemmelsene for anvendelse av foreldrepermisjonen til de behovene som foreldre med barn med funksjonshemninger eller langvarig sykdom har.

Klausul 4: Adopsjon

1. Medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet skal vurdere behovet for ytterligere tiltak for å ivareta de særlige behovene til adoptivforeldre.

Klausul 5: Arbeidstakers rettigheter og likebehandling

1. Ved utløpet av foreldrepermisjonen skal arbeidstakeren ha rett til å vende tilbake til samme stilling eller, dersom det er umulig, til et tilsvarende eller lignende arbeid i samsvar med sin arbeidsavtale eller sitt arbeidsforhold.
2. Rettigheter som arbeidstaker har opparbeidet eller er i ferd med å opparbeide på det tidspunkt foreldrepermisjonen begynner, skal beholdes uendret fram til avslutningen av foreldrepermisjonen. Ved avslutningen av foreldrepermisjonen skal disse rettighetene, herunder alle endringer som følge av nasjonal lovgivning, tariffavtaler og/eller praksis, få anvendelse.
3. Medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet skal definere hvilken status arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet skal ha i perioden som omfattes av foreldrepermisjonen.
4. For å sikre at arbeidstakere kan utøve sin rett til foreldrepermisjon, skal medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet treffe nødvendige tiltak for å verne arbeidstakere mot mindre gunstig behandling eller oppsigelse på grunn av en søknad om foreldrepermisjon eller som følge av selve foreldrepermisjonen, i samsvar med nasjonal lovgivning, tariffavtaler og/eller praksis.
5. Alle trygdespørsmål i tilknytning til denne avtalen skal undersøkes og avgjøres av medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller tariffavtaler, idet det tas hensyn til hvor viktig det er å opprettholde rettigheter til trygdeytelser under de forskjellige ordningene, særlig syketrygd.

Alle inntektsspørsmål i tilknytning til denne avtalen skal undersøkes og avgjøres av medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet i samsvar med nasjonal lovgivning, tariffavtaler og/eller praksis, idet det blant andre faktorer tas hensyn til inntektens betydning i forbindelse med at det tas foreldrepermisjon.

Klausul 6: Tilbakevending til arbeidet

1. For å fremme mulighetene til å kunne balansere arbeidsliv og fritid på en bedre måte skal medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet treffe nødvendige tiltak for å sikre at arbeidstakere, når de vender tilbake til arbeidet etter foreldrepermisjon, kan anmode om endring av arbeidstid og/eller arbeidsmønstre i en begrenset periode. Arbeidsgivere skal vurdere og besvare slike anmodninger, idet det tas hensyn til både arbeidsgiveres og arbeidstakeres behov.

Nærmere bestemmelser om dette skal fastsettes i samsvar med nasjonal lovgivning, tariffavtaler og/eller praksis.

2. For å gjøre det lettere å vende tilbake til arbeidet etter foreldrepermisjon oppfordres arbeidstakere og arbeidsgivere til å holde kontakt under permisjonsperioden og eventuelt avtale ordninger for egnede tiltak, som skal fastsettes mellom de berørte parter, når arbeidstaker vender tilbake til arbeidet, idet det tas hensyn til nasjonal lovgivning, tariffavtaler og/eller praksis.

Klausul 7: Fravær som følge av *force majeure*

1. Medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet skal treffe nødvendige tiltak for å gi arbeidstakere rett til fravær fra arbeidet, i samsvar med nasjonal lovgivning, tariffavtaler og/eller praksis, som følge av *force majeure* når det av tvingende familiemessige årsaker ved sykdom eller ulykke er helt nødvendig at arbeidstakeren er umiddelbart til stede.
2. Medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet kan fastsette vilkårene for adgang til og nærmere regler for anvendelsen av nr. 7.1 og begrense denne retten til et visst tidsrom per år og/eller per tilfelle.

Klausul 8: Sluttbestemmelser

1. Medlemsstatene kan anvende eller innføre gunstigere bestemmelser enn dem som er fastsatt i denne avtalen.
2. Gjennomføringen av denne avtalens bestemmelser skal ikke utgjøre gyldig grunn for å redusere det allmenne vernenivået som gis til arbeidstakere på det området som omfattes av denne avtalen. Dette skal ikke berøre medlemsstatenes og/eller partene i arbeidslivets rett til å utarbeide lover, forskrifter eller avtalebestemmelser som følge av endrede omstendigheter (herunder innføring av permisjon som ikke kan overdras), så lenge minstekravene i denne avtalen overholdes.

3. Denne avtalen skal ikke berøre partene i arbeidslivets rett til å inngå, på egnet nivå, herunder på europeisk nivå, avtaler som tilpasser og/eller utfyller bestemmelsene i denne avtalen for å ta hensyn til særlige omstendigheter.
4. Medlemsstatene skal vedta de lover og forskrifter som er nødvendig for å overholde Rådets beslutning, innen en periode på to år fra beslutningen vedtas, eller de skal sikre at partene i arbeidslivet innfører nødvendige tiltak ved avtale innen utgangen av denne perioden. Medlemsstatene kan få høyst ett år i tillegg til rådighet for å overholde denne beslutningen, dersom dette er nødvendig for å ta hensyn til særlige vanskeligheter eller til gjennomføring ved tariffavtale.
5. Forebygging og behandling av tvister og klager som følge av anvendelsen av denne avtalen skal skje i samsvar med nasjonal lovgivning, tariffavtaler og/eller praksis.
6. Uten at det berører de respektive rollene til Kommisjonen, nasjonale domstoler og Den europeiske unions domstol, bør ethvert spørsmål som gjelder tolkningen av denne avtalen på europeisk plan, i første omgang forelegges av Kommisjonen for de undertegnende partene, som skal avgi uttalelse.
7. De undertegnende partene skal gjennomgå anvendelsen av denne avtalen fem år etter tidspunktet for Rådets beslutning dersom en av partene i avtalen anmoder om dette.

Utfærdiget i Brussel, 18. juni 2009.

For EFF
John Monks
Generalsekretær
på vegne av fagforeningsdelegasjonen

For BUSINESSEUROPE
Philippe de Buck
Generaldirektør

For UEAPME
Andrea Benassi
Generalsekretær

For CEEP
Ralf Resch
Generalsekretær
