

NOTAT



27. maj 2009

Sagsnr. 2009-0006894

DEP-JAIC/DEPVIM

Skematisk oversigt over det eksisterende graviditetsdirektiv (92/85/EØF af 19/10/1992) sammenholdt med Kommissionens ændringsforslag (KOM (2008)13983 fra 06/10/2008)

Fed skrift fremhæver, hvor der er i artiklerne 8-11 er forskel mellem det eksisterende graviditetsdirektiv og Kommissionens ændringsdirektiv.

Eksisterende graviditetsdirektiv (95/85/EØF af 19/10/1992)	Kommissionens ændringsforslag af 06/10/08
<p><i>Artikel 8 - Barselsorlov</i></p> <p>1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.</p> <p>2. Den i stk. 1 nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst to uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis</p>	<p><i>Artikel 8 - Barselsorlov</i></p> <p>1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselsorlov i mindst 18 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen.</p> <p>2. Den i stk. 1 nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst seks uger efter fødslen. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 frit kan vælge, hvornår den ikke-obligatoriske del af barselsorloven placeres, før eller efter fødslen.</p> <p>3. Den del af orloven, der ligger forud for fødslen, kan forlænges ubegrænset mellem det forventede og det faktiske fødselstidspunkt, uden at dette medfører en forkortelse af den resterende orlov.</p> <p>4. Medlemsstater træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at der gives supplerende orlov i tilfælde af for tidlig fødsel, hospitalsindlæggelse af barnet umiddelbart i forlængelse af fødslen, handicappede børn og flerfødsler. Varigheden af den supplerende orlov skal stå i forhold til moderens og barnets/børnenes særlige behov, således at der kan ta-</p>

	<p>ges hensyn hertil.</p> <p>5. Medlemsstaterne sikrer, at sygeorlov i tilfælde, hvor der opstår sygdom eller komplikationer som følge af graviditeten fire uger eller mere før fødslen, ikke har konsekvenser for barselsorlovens længde</p>
<p><i>Artikel 10 - Forbud mod afskedigelse</i> 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:</p> <p>1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.</p> <p>2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen.</p> <p>3) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstageren som defineret i artikel 2 mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter nr. 1.</p>	<p><i>Artikel 10 - Forbud mod afskedigelse</i> 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:</p> <p>1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse og ethvert skridt med henblik på afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.</p> <p>2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen. Hvis afskedigelsen finder sted inden seks måneder efter udløbet af den i artikel 8, stk. 1, omtalte barselsorlov, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen, hvis arbejdstageren anmoder herom.</p> <p>3) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere som defineret i artikel 2 mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter nr. 1 og 2.</p> <p>4) Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet eller barselsorlov som omhandlet i artikel 8 udgør forskelsbe-</p>

	<p>handling som defineret i direktiv 2002/73/EF, som omarbejdet ved direktiv 2006/54/EF.</p>
<p><i>Artikel 11 - Rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen</i></p> <p>For at sikre, at en arbejdstager som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, der er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:</p> <p>1) I de tilfælde, der er omhandlet i artikel 5, 6 og 7, skal de i artikel 2 definerede arbejdstagers rettigheder i forbindelse med arbejds-aftalen, herunder bevarelse af deres løn og/eller oppebærelse af en passende ydelse, sikres i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.</p> <p>2) I det tilfælde, der er omhandlet i artikel 8:</p> <p>a) skal de i artikel 2 definerede arbejdstagers rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, bortset fra de i litra b) nedenfor nævnte, sikres</p> <p>b) skal bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse sikres de i artikel 2 definerede arbejdstagere.</p> <p>3) Den ydelse, der er omhandlet i nr. 2), litra b), anses for passende, når den sikrer en indtægt, der mindst svarer til den, som den pågældende arbejdstager ville få under sygeorlov, eventuelt inden for et loft fastsat i henhold til den nationale lovgivning.</p> <p>4) Medlemsstaterne kan gøre retten til den løn eller ydelse, der er omhandlet i nr. 1) og nr. 2), litra b), betinget af, at arbejdstageren opfylder betingelserne for en sådan ret i henhold til den nationale lovgivning.</p> <p>Det må under ingen omstændigheder kræves, at den pågældende skal have arbejdet mere end tolv måneder umiddelbart inden det for forventede fødselstidspunkt.</p>	<p>I artikel 11 foretages følgende ændringer:</p> <p>a) Følgende indsættes som nr. 1a) "1a) Arbejdstagere som defineret i artikel 2, som udelukkes fra beskæftigelse af deres arbejdsgiver, der vurderer, at de er uarbejdsdygtige, uden at arbejdstageren har fremlagt lægeerklæring herom, skal indtil begyndelsen af barselsorloven, jf. artikel 8, stk. 2, modtage en ydelse svarende til den fulde løn."</p> <p>b) I nr. 2) indføres følgende som litra c): "c) skal arbejdstagere som defineret i artikel 2 sikres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær."</p> <p>c) Nr. 3) affattes således: "3) Den ydelse, der er omtalt i nr. 2), litra b), anses for passende, når den sikrer en indtægt, der mindst svarer til den seneste månedsløn eller en gennemsnitlig månedsløn, eventuelt inden for et loft fastsat i henhold til den nationale lovgivning. Dette loft må ikke være lavere end den ydelse, som de i artikel 2 definerede arbejdstagerne ville få under sygeorlov. Medlemsstaterne kan fastlægge den periode, der lægges til grund for beregningen af gennemsnitslønnen."</p> <p>d) Følgende indsættes som nr. 5): "5) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 under barselsorloven eller ved tilbagevenden fra barselsorlov som</p>

	<p>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."</p>
--	---