



Fremsat den 12. december 2012 af beskæftigelsesministeren (Mette Frederiksen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.¹⁾

(Ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling)

§ 1

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011 med de ændringer, der følger af § 13 i lov nr. 553 af 18. juni 2012, foretages følgende ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, 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 (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSSEUROPE, UEAMPE, CEEP og EFS, EU-Tidende 2010, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF, nr. L 68, side 13.«

2. I § 8 a indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2.* Forældre kan ved tilbagevenden fra forældreorlov eller fravær efter barsellovens §§ 6-14 skriftligt anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nær-

mere angivet periode. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.«

3. § 9 affattes således:

»§ 9. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.«

4. § 16, *stk. 2*, affattes således:

»*Stk. 2.* Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, eller udsættes denne for anden mindre gunstig behandling, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.«

5. § 16, *stk. 4*, affattes således:

»*Stk. 4.* Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.«

§ 2

Loven træder i kraft den 8. marts 2013.

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Formålet med dette lovforslag er at gennemføre dele af det nye forældreorlovsdirektiv - Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan.

Det nye forældreorlovsdirektiv er udstedt med hjemmel i EF-traktatens artikel 139, stk. 2. Efter denne artikel kan Rådet træffe afgørelse om at iværksætte visse aftaler, der indgås af arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan, hvis parterne fremsætter fælles anmodning herom. Direktivet giver således retsvirkning til den reviderede rammeaftale om forældreorlov, som er indgået af de europæiske parter. Direktivet ophæver det tidligere forældreorlovsdirektiv 96/34/EF og samtidig ophæves den tidligere rammeaftale af 14. december 1995, der var iværksat herved.

Den reviderede rammeaftale blev den 18. juni 2009 indgået af BUSINESSEUROPE (paraplyorganisation for 41 arbejdsgiverorganisationer i EU), UEAPME (The European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises), CEEP (The European Centre of Employers and Enterprises providing Public services) og EFS (den Europæiske Faglige Sammenslutning). Rammeaftalen har til formål at fremme en bedre balance mellem arbejdsliv og familie-/privatliv som middel til at opnå lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet.

Dele af forældreorlovsdirektivet er allerede gennemført i forbindelse med, at Institut for Menneskerettigheder fik kompetence på bl.a. ligebehandlingslovens område, jf. § 2 i lov nr. 182 af 8. marts 2011 om ændring af lov om etablering af Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder og visse andre love, deriblandt ligebehandlingsloven. Institut for Menneskerettigheder fik i den forbindelse til opgave at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, herunder ved at bistå ofre for forskelsbehandling med deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

2. Baggrunden for lovforslaget

Den 18. juni 2009 indgik de europæiske parter (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS) en revideret rammeaftale om forældreorlov.

Parterne anmodede herefter Kommissionen om at forelægge aftalen for Rådet med henblik på at gøre den bindende i alle medlemsstater. Rådet har herefter efter den særlige procedure for partsaftaler vedtaget direktivet for at iværksætte aftalen.

Selve direktivteksten er kortfattet med en henvisning til rammeaftalen, der er bilag til direktivet.

I artikel 1 gøres denne aftale, der er indgået mellem parterne, retligt bindende. Artikel 2 vedrører sanktioner, som skal bidrage til en effektiv gennemførelse af rammeaftalen. Artiklerne 3, 5 og 6 indeholder gennemførelsesbestemmelser, herunder muligheden for at implementere direktivet ved kollektiv overenskomst, og endelig fremgår det af artikel 4, at direktivet ophæver det tidligere forældreorlovsdirektiv. Samlet set er der alene sket en opdatering af teksten i det tidligere direktiv.

Rammeaftalen om forældreorlov indeholder minimumsforskrifter. Disse skal gøre det lettere at forene arbejdsliv og familie-/privatliv for forældre, som arbejder. Den reviderede aftale er tilpasset under hensyn til en mere forskelligartet arbejdsstyrke og til samfundsudviklingen, herunder mere forskelligartede familiestrukturer. Aftalen dækker udtrykkeligt alle lønmodtagere uanset kontrakttype, herunder deltidsbeskæftigelse, tidsbegrænset beskæftigelse og vikararbejde.

Hovedindholdet i den reviderede europæiske forældreorlovsaftale er at udvide lønmodtageres (mænds såvel som kvinders) individuelle ret til forældreorlov fra tre måneder til fire måneder, og aftalen indfører en række forbedringer og præciseringer i forbindelse med udøvelsen af denne ret. Lønmodtagere beskyttes således mod forskelsbehandling som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven. Ligeledes fremmes genoptagelsen af arbejdet efter orlovsperioden navnlig ved at give lønmodtageren ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger.

I lighed med, hvad der er tradition ved dansk EU-implementering, har de danske parter vurderet mulighederne for at selv at implementere direktivet ved kollektiv overenskomst. Efter dansk tradition er de nødvendige lovgivningsinitiativer udformet, således at ændringerne tager mest muligt hensyn til en sådan mulighed for implementering. De danske parter har ligeledes været inddraget i arbejdet med at vurdere behovet for at justere i dansk lovgivning. Dette arbejde har fundet sted i regi af en arbejdsgruppe nedsat af det faste implementeringsudvalg under Beskæftigelsesministeriet.

3. Gældende ret

Implementeringen af det nye forældreorlovsdirektiv giver alene anledning til mindre justeringer i dansk lovgivning. Det skyldes dels, at Danmark allerede har regler, der går videre end de europæiske minimumsforskrifter, dels at en række bestemmelser ikke vedrører en egentlig pligt men mere er mindre bindende hensyn, som bør indgå i overvejelserne, når reglerne udformes.

Størstedelen af de reviderede europæiske regler giver altså ikke behov for at ændre i dansk lovgivning. Hver forælder har allerede efter barselloven en individuel ret til 32 ugers forældreorlov (godt 7 måneders forældreorlov pr. forælder), jf. § 9 i lovebkendtgørelse nr. 1084 af 13. november 2009

(barselloven). Der er ikke efter de danske regler mulighed for at overføre forældreorlov fra den ene forælder til den anden.

Som noget nyt er det med det nye forældreorlovsdirektiv gjort obligatorisk (og ikke længere fakultativt) nationalt at fastsætte varselsperioder. Heller ikke denne omformulerede varslingsbestemmelse giver behov for at ændre i dansk lovgivning: I barsellovens § 15, stk. 4, er der allerede fastsat en varslingsfrist på 8 uger, der tilgodeser både arbejdsgiverens og lønmodtagerens interesser. De nye regler giver alene behov for i ligebehandlingsloven at fastslå retten for forældre til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og til en præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling.

Gældende ret indeholder ikke bestemmelser om en adgang til at anmode om ændrede arbejdstider-/mønstre ved tilbagevenden fra orlov. I dag omtaler barsellovens § 12 alene muligheden for, at en lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren delvis kan genoptage arbejdet som del af tilrettelæggelsen af, hvorledes orloven kan afholdes.

I overensstemmelse med den gældende fortolkning af beskyttelsen mod afskedigelse i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption, præciseres beskyttelsen til også at omfatte mindre gunstig behandling. Der tilsigtes ikke med denne præcisering at ændre ved den gældende retstilstand.

4. Lovforslagets indhold

Lovforslaget er udformet således:

- Der indsættes en bestemmelse om, at forældre har ret til at bede om fleksible arbejdsordninger ved tilbagevenden efter orlov, og at arbejdsgiveren har pligt til at besvare sådanne anmodninger. Både anmodning og besvarelse skal være skriftlig. (§ 1, nr. 1).
- Det præciseres, at beskyttelsen ved graviditet, barsel eller adoption også omfatter mindre gunstig behandling i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption (§ 1, nr. 2).
- Det præciseres, at beskyttelsen ved barsel eller adoption også omfatter mindre gunstig behandling, således at anden mindre gunstig behandling i strid med § 9, uden at en eventuel afskedigelse underkendes, kan medføre, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse (§ 1, nr. 3).
- Det præciseres, at beskyttelsen ved graviditet, barsel eller adoption også omfatter mindre gunstig behandling i forhold til reglerne om omvendt bevisbyrde (§ 1, nr. 4).

5. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser. Lovforslaget præciserer dels beskyttelsen af lønmodtagere i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, dels forbedres retstillingen for disse lønmodtagere i og med, at der indføres en ret til at anmode om ændrede arbejdstider og -mønstre ved tilbagevenden fra forældreorlov eller fravær efter barsellovens §§ 6-14. På samme måde indføres en ret til at få et skriftligt svar på en sådan anmodning. Disse præciseringer og forbedringer vurderes samlet at have en positiv indflydelse på ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

6. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget vil ikke medføre økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige. Præciseringerne berører alene forholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

7. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget vil ikke have økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. Dog vil lovforslaget have mindre administrative konsekvenser for arbejdsgivere, der fremover skriftligt skal besvare anmodninger fra lønmodtagere om ændrede arbejdstider og -mønstre ved tilbagevenden fra barsel.

8. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

9. Forslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

10. Forholdet til EU-retten

Loven implementerer dele af EU-direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP og EFS. Dele af forældreorlovsdirektivet er allerede gennemført i forbindelse med, at Institut for Menneskerettigheder fik kompetence på bl.a. ligebehandlingslovens område, jf. § 2 i lov nr. 182 af 8. marts 2011 om ændring af lov om etablering af Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder og visse andre love, deriblandt ligebehandlingsloven.

Efter direktivets artikel 3 skal medlemsstaterne sætte de nødvendige bestemmelser i kraft for at efterkomme direktivet, eller sikre sig, at arbejdsmarkedets parter har indført de nødvendige bestemmelser af aftalemæssig vej senest den 8. marts 2012. Medlemsstaterne kan, hvor det er nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse ved kollektiv overenskomst, råde over maksimalt et år yderligere for at efterkomme direktivet. Da de danske parter ønskede at undersøge muligheder for at implementere direktivet ved kollektiv overenskomst, underrettede Beskæftigelsesministeriet i medfør af artikel 3, stk. 2, i direktivet Kommissionen herom og udbad sig udsættelse i et år fra implementeringsfristen efter direktivets artikel 3. Implementeringsfristen er herefter 8. marts 2013, hvor loven ifølge forslaget træder i kraft.

11. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Erhverv, DS Håndværk og Industri, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Kommunernes Landsforening (KL), Danske Regioner, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Landsorganisationen i Danmark (LO), Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Akademikernes Centralorganisation (AC), Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Ledernes Hovedorganisation (LH), Institut for

Menneskerettigheder (IMR), Kvinderådet, KVINFO, Dansk Kvindesamfund, Advokatrådet, Den Danske Dommerfor-

ening, Datatilsynet, Ligebehandlingsnævnet, Institut for Menneskerettigheder og Moderniseringsstyrelsen.

11. Sammenfattende skema med vurdering af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser / mindre udgifter	Negative konsekvenser / merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Mindre konsekvenser
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Loven implementerer dele af EU-direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Ad nr. 1 (fodnoten til lovens titel)

Der er alene tale om en redaktionel ændring, hvormed fodnoten bringes i overensstemmelse med titlen på forældreorlovsdirektivet.

Ad nr. 2 (§ 8 a, stk. 2)

Det foreslås, at forældre ved tilbagevenden fra forældreorlov eller fravær efter barsellovens §§ 6-14 skriftligt kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov. Denne bestemmelse implementerer de udvidede forpligtelser i den reviderede europæiske rammeaftales § 6.

Arbejdsgiverens svar skal foreligge inden for rimelig tid. Det vil normalt være rimelig tid, hvis svaret foreligger inden for 14 dage fra modtagelsen af anmodningen. Lønmodtageren skal anmode om ændrede arbejdstider og/eller mønstre skriftligt, ligesom arbejdsgiveren skal give sit svar skriftligt. Kravet om skriftlighed vil sikre dokumentation for, hvad lønmodtageren har anmodet om, og hvad arbejdsgiveren har svaret. Denne klarhed skønnes at være i både arbejdsgivers og lønmodtagers interesse og skønnes at kunne begrænse uenigheder mellem lønmodtagere og arbejdsgivere.

Der er ikke knyttet særlige sanktioner til denne bestemmelse. Forholdet kan anskues i lighed med det tilfælde, hvor lønmodtageren efter lovens § 16, stk. 5, har krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse.

Ad nr. 3 (§ 9)

Der foreslås, at beskyttelsen ved graviditet, barsel eller adoption præciseres til også at omfatte mindre gunstig behandling i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption. Denne bestemmelse implementerer de udvidede forpligtelser i den reviderede europæiske rammeaftales § 5.

Beskyttelsen gælder mindre gunstig behandling som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven. På samme måde omfattes en skriftlig anmodning efter den foreslåede § 8 a, stk. 2, af beskyttelsen.

Dermed er der sket en tilpasning i lighed med direktiverne på det øvrige ligebehandlingsområde, fx det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv, som implementeret i fx ligebehandlingslovens § 15, som dog benytter det det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs udtryk ”anden ufordelagtig behandling”.

I lighed med disse ændringer er denne ændring en præcisering, som ikke tilsigter at ændre i den nuværende retstilstand. Der kan i den forbindelse henvises til bemærkningerne til ligebehandlingslovens nuværende § 8 a, stk. 1, i det tidligere lovforslag L 17, fremsat den 5. oktober 2005. Her er dansk retspraksis omkring ændringer i stilling og arbejdsvilkår allerede skitseret. Her peges der på, at væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene allerede i dag sidestilles med en opsigelse. Det fremgår ligeledes, at det omvendt er anerkendt, at visse mindre ændringer, uanset at ændringerne af lønmodtageren måtte opleves som en forringelse, kan ligge inden for rammerne af ansættelsesforholdet, og dermed inden for, hvad en lønmodtager med rimelighed må tåle. Grænsen, som er fastsat i retspraksis, og som beror på en konkret vurdering, ændrer dette lovforslag ikke på. Som et eksempel fra retspraksis kan nævnes, at en forflytning fra én afdeling til en anden afdeling inden for samme virksomhed, lå inden for rammerne af ansættelsesforholdet.

Ad nr. 4 (§ 16, stk. 2)

Det foreslås, at den nuværende beskyttelse i § 16 præciseres til at omfatte ikke blot afskedigelse, men også enhver mindre gunstig behandling i de situationer, hvor lønmodtageren har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14, hvor lønmodtageren har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption

Ad nr. 5 (§ 16, stk. 4)

Der foreslås, at beskyttelsen ved graviditet, barsel eller adoption præciseres til også at omfatte mindre gunstig behandling i forhold til reglerne om omvendt bevisbyrde. Der vil som udgangspunkt være tale om delt bevisbyrde, jf. her til den EU-retlige forpligtelse i artikel 19, stk. 4, i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv (EU-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF), hvori forældreorlovsdirektivet er udtrykkeligt nævnt. I det omfang den mindre gunstige behandling finder sted under barselorlov og forældreorlov og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, gælder dog reglerne om omvendt bevisbyrde, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4. Den omvendte bevisbyrde, som relaterer sig til ligebehandlingslovens § 9, er ikke en EU-retlig forpligtelse, men en politisk valgt løsning i Danmark.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 8. marts 2013. Efter direktivets artikel 3 skal medlemsstaterne sætte de nød-

vendige bestemmelser i kraft for at efterkomme direktivet, eller sikre sig, at arbejdsmarkedets parter har indført de nødvendige bestemmelser af aftalemæssig vej senest den 8. marts 2012. Medlemsstaterne kan, hvor det er nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse ved kollektiv overenskomst, råde over maksimalt et år yderligere for at efterkomme direktivet. Da de danske parter ønskede at undersøge muligheder for at aftaleimplementere direktivet, underrettede Beskæftigelsesministeriet i medfør af artikel 3, stk. 2, i direktivet Kommissionen herom og udbad sig udsættelse i et år fra implementeringsfristen efter direktivets artikel 3. Implementeringsfristen er herefter 8. marts 2013, hvor loven træder i kraft.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

§ 1

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011 med de ændringer, der følger af § 13 i lov nr. 553 af 18. juni 2012, foretages følgende ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, 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 (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, 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 (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSSEUROPE, UEAMPE, CEEP og EFS, EU-Tidende 2010, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF, nr. L 68, side 13.

§ 8 a. Forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

2. I § 8 a, indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2.* Forældre kan ved tilbagevenden fra forældreorlov eller fravær efter barsellovens §§ 6-14 skriftligt anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere omhandlet periode. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.«

§ 9. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

3. § 9 affattes således:

»§ 9. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.«

4. § 16, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, eller udsættes denne for anden mindre gunstig behandling, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.«

5. § 16, stk. 4, affattes således:

»Stk. 4. Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at forholdet ikke er begrundet i disse forhold.«