



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 19.6.2003
KOM(2003) 358 slutlig

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN

**om genomförandet av rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om
föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	INLEDNING.....	3
2.	OMFATTNING – DEN OFFENTLIGA OCH DEN PRIVATA SEKTORN.....	3
3.	BARNETS ÅLDER (INKLUSIVE VARIATIONER AVSEENDE ADOPTERADE BARN)	6
4.	FÖRÄLDRALEDIGHETENS LÄNGD OCH HUR DEN TAS UT (HELTID, DELTID, I ETT SAMMANHANG ELLER UPPDELAD)	9
5.	INDIVIDUELL RÄTT OCH RÄTT SOM KAN ÖVERFÖRAS MELLAN FÖRÄLDRARNA.....	16
6.	VILLKOR/FORMALITETER.....	20
7.	BEGRÄNSNINGAR OCH SMÅFÖRETAG	23
8.	SKYDD FRÅN UPPSÄGNING OCH RÄTT ATT ÅTERVÄNDA	25
9.	ANSTÄLLNINGSRÄTTIGHETER OCH -STATUS UNDER FÖRÄLDRALEDIGHET	29
10.	LEDIGHET PÅ GRUND AV <i>FORCE MAJEURE</i>	32
	BILAGA I.....	39
	BILAGA II	50
	BILAGA III.....	53

1. INLEDNING

Den 3 juni 1996 antog rådet direktiv 96/34/EG om föräldraledighet (**rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS**, EGT L 145, 19.6.1996 s. 4 - 9. Direktivet ändrades genom direktiv 97/75/EG, EGT L 010 16.1.1998 s. 24), som genomförde det första avtalet mellan arbetsmarknadens parter enligt avtalet om socialpolitik.

Den här rapporten bygger på information som skickats till kommissionen i enlighet med artikel 2.1 i direktivet, vari det sägs att medlemsstaterna skall underrätta kommissionen om sina nationella genomförandebestämmelser, genom lagstiftning eller kollektivavtal. Kommissionen skickade även ut ett kortfattat frågeformulär om föräldraledighet till medlemsstaterna. Svaren var avsedda att komplettera den tidigare överlämnade informationen. Kommissionen har dessutom rådgjort med arbetsmarknadens parter och nätverket av oberoende experter på jämställdhet. Det bör noteras att den information som överlämnades till kommissionen varierade betydligt i omfattning och detaljrikedom. Innehållet i föreliggande rapport är korrekt per november 2002.

2. OMFATTNING – DEN OFFENTLIGA OCH DEN PRIVATA SEKTORN

Bestämmelserna i ramavtalet om föräldraledighet, som utgör en bilaga till och träder i kraft genom direktivet, skall gälla för alla arbetstagare, i offentlig eller privat tjänst, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat (artikel 1.2). Det framgår klart att den offentliga sektorn omfattas.

Land	Omfattas samtliga arbetstagare?	Kommentarer
Österrike	Ja, med vissa undantag	Undantag: Arbetstagare med korta, tidsbegränsade anställningsavtal •har ingen som helst rätt till föräldraledighet om deras anställningsavtal upphör före barnets födelse (gäller privatanställda arbetstagare inom handeln och vissa typer av lärare med ettårsavtal, där ett följer på ett annat - "Vertragslehrerinnen") •kan, i princip, inte förlänga föräldraledigheten efter anställningsperiodens slut (svårare inom offentlig sektor: visstidsanställda med undantag för universitetslärare).

		Privat sektor: begreppet arbetsgivare/arbetstagare omfattar hemarbete (bägge könen) samt kvinnliga lärlingar. Arbetstagare anställda i privathushåll nämns uttryckligen (bägge könen). Det följer underförstått att arbetstagarbegreppet omfattar manliga lärlingar och arbetstagare som tjänar mindre än 4076 österrikiska schilling i månaden. Specialbestämmelser för arbetsgivare inom jordbrukssektorn: anges i allmänna principer och är identiska med lagstiftningen för den privata sektorn. Offentlig sektor: på federal nivå gäller bestämmelserna för den privata sektorn i princip även för den offentliga sektorn, dvs. tjänstemän eller kontraktsanställda. Dock är principerna begränsat tillämpliga på vissa grupper av offentliganställda (t.ex. lärare med tidsbegränsade anställningsavtal). På delstatsnivå (Länder), ligger den berörda lagstiftningen under delstaternas befogenhet. Federal lagstiftning gäller inte för tjänstemän i delstatsregeringar (Ländesregierungen) och kommuner (Gemeinden) eller för arbetstagare inom jord- och skogsbruk. De lagar som stiftas av regionala parlament (Ländtage) följer normalt samma modell som lagar som stiftats federalt.
Belgien	Ja, med vissa undantag	Inte möjlig för domare
Danmark	Ja	
Finland	Ja	
Frankrike	Ja	
Tyskland	Ja	
Grekland	Ja, med vissa undantag	Inte tillgängligt för anställda inom sjöfarten eller för domare.
Irland	Ja	

Italien	Ja, med vissa undantag	Vissa nationella bestämmelser om föräldraledighet omfattar ännu inte arbete i hemmet eller arbete inom hushållsarbetssektorn. Dock "omfattas" direktivets minimibestämmelser fullt ut av (tvingande) bestämmelser om mammaledighet (fem månader, två före och tre efter barnets födelse)
Luxemburg	Ja	
Nederländerna	Ja	
Portugal	Ja	
Spanien	Ja	Omfattar spanska arbetstagare som anställts i Spanien av spanska företag för att arbeta utomlands samt civil personal inom försvaret. Militär personal omfattas av särskilda bestämmelser.
Sverige	Ja	
Förenade kungariket	Ja	

Kommissionen anser att det undantag som gäller för arbetstagare inom sjöfarten i Grekland strider mot direktivet, och man har inlett överträdelseförfaranden. Grekland planerar nu att utvidga föräldraledigheten till att även omfatta arbetstagare inom sjöfarten och domare.

3. BARNETS ÅLDER (INKLUSIVE VARIATIONER AVSEENDE ADOPTERADE BARN)

I artikel 2.1 stadgas att arbetstagare har rätt till föräldraledighet då ett barn föds eller adopteras för att vårda detta barn och att ledigheten skall kunna utnyttjas upp till en viss ålder (högst 8 år) som fastställs av medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter. Samtliga medlemsstater ger rätt till föräldraledighet för såväl biologiska som adopterade barn.

Land	Högsta ålder på barn fram till vilken rätt till ledighet ges på grund av födsel och, i allmänhet, vid adoption.	Anpassning när rätten uppstår vid adoption
Österrike	• Två år om heltidsledighet • Fyra år om deltidsledighet - Privat sektor Variationer beroende på om deltidsarbetande föräldrar utnyttjar ledigheten på liknande sätt som för deltidsanställda. • 23 månader om föräldrarna tar en månad samtidigt; sju år om föräldrarna "sparar" utnyttjandet av tremånadersledigheten. • Efter sju års ålder om tremånadersperioden skulle förkortas på grund av att barnet börjar skolan före sju års ålder eller då barnet börjar skolan efter fyllda sju år. • 30 månader om barnet adopteras mellan arton månaders och två års ålder; sju år om barnet adopteras efter två års ålder = högst sex månaders föräldraledighet - Offentlig sektor: ytterligare ledighet tills barnet börjar skolan för federala tjänstemän och federala kontraktsanställda.	
Belgien	• Fyra år inom den privata sektorn (åtta år om barnet har ett allvarligt funktionshinder) • Tio år i den offentliga sektorn (för obetald ledighet, men inom ramen för föräldraledighetsordningen, kombinerat med karriäravbrott betalt med medel från arbetslöshetsförsäkringen, samma villkor som inom den privata sektorn.)	Under fyra år efter adoptionen fram till att barnet fyller åtta år.
Danmark	Åtta år	
Finland	Tre år.	

Frankrike	Tre år	För barn som adopterats före tre års ålder, rätt till ledighet under en period av tre år räknat från den dag som barnet kom till familjen. För barn som adopterats efter tre års ålder men före skolstarten, rätt till ledighet under en period av högst ett år räknat från den dag som barnet kom till familjen.
Tyskland	Tre år (även om tolv av de 36 månaderna kan sparas, med arbetsgivarens godkännande, ända tills barnet fyllt åtta år).	Under tre år efter adoptionen fram till att barnet fyller åtta år.
Grekland	• Tre och ett halvt år • Sex år för tjänstemän • Tolv år för den årliga föräldraledigheten som ensamstående föräldrar har rätt till (änkor, änklingar eller ensamstående föräldrar) som är anställda hos en privat arbetsgivare.	
Irland	Fem år	I allmänhet fem års ålder, men i undantagsfall inom två år efter adoptionsbeslutet om barnet är mellan tre och åtta år vid adoptionen.
Italien	Åtta år	I allmänhet fem års ålder, men i undantagsfall kan ledighet tas ut under tre år efter adoption av ett barn mellan sex och tolv år.
Luxemburg	Fem år	
Nederländerna	Åtta år	
Portugal	Sex år	
Spanien	Tre år för heltidsledighet Sex år för deltidsledighet	
Sverige	Arton månaders heltidsledighet eller när man på annat sätt har rätt till föräldraledighet enligt lag.	Arton månader räknat från när arbetstagaren får vårdnad om barnet för heltidsledighet.
	Åtta år (eller till och med slutet av första skolåret om senare) för deltidsledighet.	Åtta år (eller till och med slutet av första skolåret om senare) för deltidsledighet.

Förenade kungariket	Fem år	Högst arton års ålder eller inom fem år från det att barnet kommer till familjen, om detta inträffar tidigare.
----------------------------	--------	--

Som svar på överträdelseförfaranden som har inletts av kommissionen har

- Irland har avskaffat bestämmelsen i sin lagstiftning att föräldraledighet bara gäller för barn födda efter den 3 juni 1996 och
- Förenade kungariket har avskaffat bestämmelsen i sin lagstiftning att föräldraledighet inte ges för barn födda före den 15 december 1999.
- På motsvarande sätt gäller för föräldraledighet i Luxemburg att den bara ges till föräldrar till barn födda efter den 31 december 1998, eller om barnet är adopterat, om adoptionsförfarandet har initierats vid behörig domstol efter det datumet. Kommissionen har inlett överträdelseförfaranden gentemot Luxemburg.
- I Tyskland har man bara rätt till föräldraledighet om barnen är födda efter den 31 december 1991, men den bestämmelsen har inte längre någon praktisk betydelse.

4. FÖRÄLDRALEDIGHETENS LÄNGD OCH HUR DEN TAS UT (HELTID, DELTID, I ETT SAMMANHANG ELLER UPPDELAD)

I artikel 2.1 i ramavtalet om föräldraledighet anges att föräldraledigheten skall vara i minst tre månader. I artikel 2.3 a anges att medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter kan besluta om huruvida föräldraledigheten beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar.

Land	Längsta ledighet	Typ av ledighet	Kommentarer
Österrike	<u>Privat sektor:</u> 22 månader	Heltid tills barnet fyllt två år (kortast: tre månader; längst: 22 månader)	För barn födda före 31/12 1999: Föräldrar kan bytas av en gång, inget samtida utnyttjande; alla kombinationer som uppfyller dessa krav är möjliga.
		Heltid	För barn födda sedan 1/1 2000: - Föräldrarna kan bytas av två gånger; vid det första bytet är samtida ledighet i en månad möjlig tills barnet är högst 23 månader gammalt. - föräldraledighet på heltid + tre månader "sparade" fram till att barnet fyller sju år (eller börjar skolan) (en förälder tills barnet är 21 månader gammalt; bägge föräldrarnas "sparade" ledighet: första blocket fram till att barnet är arton månader + tre månader + tre månader) kompletterande föräldraledighet om ena föräldern är förhindrad; föräldraledighet av särskilt slag vid force majeure; högst 23 månader och tre veckor när ledigheten inleds tidigast möjligt under mammaledigheten; liknande konstruktion om den ena föräldern inte längre bor med barnet; könsspecifika skillnader: boende i samma hushåll som barnet krävs bara av fadern.

	46 veckor	Deltid (block)	För barn födda före 31/12 1999: en förälder tills barnet fyllt fyra år; bägge föräldrarna samtidigt tills barnet fyllt två år (längst)
		Deltid	För barn födda efter 1/1 2000: 1 förälder eller bägge föräldrarna turas om tills barnet fyllt fyra år; bägge föräldrarna samtidigt tills barnet fyllt två år.
		Heltid och därefter deltid	För barn födda före 31/12 1999: Tills barnet fyllt ett år (en förälder eller bägge föräldrarna turas om), därefter deltid (en förälder eller bägge föräldrarna turas om tills barnet fyllt tre år eller bägge föräldrarna samtidigt tills barnet fyllt två år. Minsta längd på ett ledighetsblock: tre månader.
		Heltid kombinerat med deltid	För barn födda från och med 1/1 2000. Om deltidsledigheten färdigutnyttjats innan barnet fyllt 1 år, utökas den till att motsvara heltidsperioden (inget skydd mot uppsägning sedan barnet fyllt två år).
		Adoption: Om barnet adopteras mellan arton månaders och två års ålder: sex månader. Om barnet adopteras efter två års ålder, sex månader, men kan utnyttjas tills barnet fyller sju år. Gäller även fosterföräldrar.	Undantag för delstatsanställda - specialledighet tills barnet börjar i lekskolan (fyra års ålder) Samma principer som beskrivs för den privata sektorn gäller.

			Den privata sektorn: om arbetsgivare och arbetstagare inte kan enas om deltidarbete, kan detta avgöras av civildomstol. Arbetsgivaren måste motivera att vägran till deltidsledighet är rimlig.
	<u>Offentlig sektor:</u> Två år Fyra år	Heltid Deltid	Bestämmelser om "sparad" föräldraledighet gäller i annorlunda form för vissa grupper av tjänstemän på federal nivå (universitetslärare och andra lärare, domare). Ytterligare ledighet tills barnet börjar skolan för federala tjänstemän och federala kontraktsanställda.
			Offentlig sektor: Den federala staten som arbetsgivare kan endast vägra deltidarbete med motiveringen att arbetstagaren på grund av deltidarbetet vare sig kan användas på den tidigare arbetsplatsen eller någon motsvarande arbetsplats. Arbetsgivarens beslut kan återkallas av kammarrätten (Verwaltungsgerichtshof) eller författningsdomstolen (Verfassungsgerichtshof).
Belgien	Tre månader	Heltid. Inom den privata sektorn kan ledigheten antingen delas upp, med arbetsgivarens medgivande, eller utnyttjas i form av kortare arbetstid (t.ex. halvtid under sex månader). Inom den offentliga sektorn, på federal nivå, kan ledigheten delas upp men måste tas ut som hela arbetsdagar. Liknande men strängare bestämmelser inom andra områden av den offentliga sektorn. Föräldraledigheten eller karriäravbrottet kan tas ut som deltid (sedan 1/5 1999).	

Danmark	• 52 veckor (kan delas av föräldrarna) • Fyra veckor före beräknad födelse till fjorton veckor efter barnets födelse.	Heltid, i ett sammanhang	Arbetsgivaren och arbetstagaren kan enas om ytterligare ledighet (betalas av staten), men den totala ledigheten får inte överstiga 52 veckor. Full ersättning, vilket för de flesta arbetstagare är betydligt lägre än full lön. Genom kollektivavtal eller annan överenskommelse kan arbetsgivaren gå med på att betala full lön för del av eller hela föräldraledigheten. Man kan förlänga föräldraledigheten genom att acceptera begränsad ersättning och man kan även skjuta upp ledigheten till senare.
Finland	158 på varandra följande kalenderdagar efter avslutad mammaledighet (kallas familjeledighet). Ytterligare minst två månaders ledighet för vård av barn under tre års ålder. (Alternativt barnledighet på deltid, dvs. förkortad arbetstid, dock ej under 30 timmar per vecka.)		
Frankrike	<u>Privat sektor</u>: Tre år, dvs. tolv månader (kan förnyas två gånger). <u>Offentlig sektor</u>: Tre år i förnybara perioder om sex månader.	Heltid eller genom minst 20 % kortare arbetstid eller en kombination.	
Tyskland	Tre år	Hel- eller deltid, på en gång eller uppdelat med arbetsgivarens godkännande.	Deltid endast för arbetstagare inom företag med mer än femton anställda.
Grekland	Tre och en halv månad	Heltid (deltid med arbetsgivarens godkännande), på en gång eller uppdelat.	Därutöver har ensamstående föräldrar (änkor, änklingskor eller ogifta föräldrar) rätt till sex dagars föräldraledighet om året om de har upp till två barn och åtta dagar om de har tre barn eller mer. Efter mammaledigheten har kvinnor anställda på bank eller i offentligägda företag rätt till två timmars kortare

			arbetsdag om de har barn upp till två år och en timmes kortare arbetsdag om de har barn upp till fyra år. I stället för kortare arbetstid kan de ta nio månaders sammanhängande ledighet efter mammaledigheten. Inom den privata sektorn gäller att kvinnor, efter mammaledigheten, har rätt till en timmes kortare arbetsdag under 30 månader eller, med deras arbetsgivares godkännande, två timmar under de första tolv månaderna och en timme under ytterligare sex månader; om mammorna inte utnyttjar detta har fäderna rätt till förkortad arbetstid.
	Två år inom förvaltningen	Inom förvaltningen, två år heltid, i ett sammanhang eller uppdelat.	
Irland	Fjorton arbetsveckor	Heltid, i ett sammanhang Alternativt kan ledigheten delas upp eller tas ut som kortare arbetstid till en motsvarighet av fjorton veckor, med arbetsgivarens godkännande.	Även vid flera barn har föräldrarna bara rätt till fjorton veckor under en tolv månadersperiod, om inte arbetsgivaren går med på mer.
Italien	Föräldrarna (eller en ensamstående förälder) har rätt till totalt tio månaders ledighet, av vilka mamman respektive pappan högst kan ta ut sex månader.	I ett sammanhang eller uppdelat.	Om pappan tar ut mer än tre månader, ökas hans maximum till sju månader och den totala tiden per barn från tio till elva månader.
Luxemburg	Sex månader Tolv månader	Heltid, i ett sammanhang Deltid med arbetsgivarens godkännande	
Nederländerna	Sex månader 13 veckor	Deltid (50 % av den avtalade arbetstiden). Ledigheten kan tas ut flexibelt med högst tre ledighetsperioder, var och en omfattande minst en månad. Heltidsledighet kan tas ut på begäran. Arbetsgivaren kan vägra, om han har viktiga skäl därtill.	

Portugal	Tre månader	Heltid	
	Sex månader	Deltid	
	Alternativa ordningar Ytterligare sex månaders specialledighet som kan förnyas upp till två år (tre år för tre barn och fyra år om barnet är funktionshindrat).	Heltid	
	1) Ordningar för omvårdnadsskäl som kan gå upp till två (eller tre) år - endera föräldern har rätt till deltidsarbete för vård av barn under tolv års ålder (moderskapslagen, artikel 19, n. 1). Denna rättighet kan vara upp till två år lång eller upp till tre år, om man har tre barn eller mer.	Deltid	
	2) Andra ordningar för omvårdnadsskäl beroende på överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. En arbetande pappa eller mamma kan alltid komma överens med arbetsgivaren om andra deltidsförhållanden för vård av biologiska eller adopterade barn under tolv års ålder.	Deltid	
Spanien	Sexton veckor (kan förlängas med två veckor för varje födsel som följer på det andra barnet)	Heltid	1. Upphävande av anställningskontraktet (ledighet efter födseln):
	Tio veckor	Deltid	(Sex veckor efter födseln är obligatoriska och skall tas ut på heltid, resten upp till sexton veckor, dvs. tio veckor, kan tas ut som deltid).

			Rätt till ersättning från socialförsäkringen så länge man har fått rätt till den minsta perioden om 180 försäkringsdagar under de fem år som omedelbart föregick födseln eller det förvaltningsjuridiska beslutet eller domstolsbeslutet vid adoption.
			2. Ingen rätt till ersättning för vård av barn ¹ under denna tid.
	Tre år från barnets födelse.	Heltid	3. Kortare arbetsdag för vård av barn under sex år ² . Mellan 1/2 och 1/3 kortare arbetstid med motsvarande och proportionerlig minskning av lönen. Gäller för alla kategorier av arbetstagare.
Sverige	Arton månader från födseln eller från det att föräldrarna får vårdnad om ett adopterat barn eller när man enligt lag har rätt till föräldraledighet.	Heltid: Kortare arbetstid när förälder har rätt till föräldrapenning. Ned till en fjärdedel kortare arbetstid till dess barnet (i de flesta fall) fyllt åtta år eller gått ut första klass, om detta sker senare. Ledighet för tillfällig vård av barn.	
Förenade kungariket	Tretton veckor: Deltid: proportionell rätt till ledighet (tretton gånger arbetstagarens normala arbetsvecka), arton veckor om barnet har rätt till stöd som funktionshindrad.	Heltid. Som en allmän regel kan inte ledigheten tas ut annat än som hel vecka eller veckor.	Arbetstagare får inte ta mer än fyra veckors ledighet för ett och samma barn under en tolv månadersperiod.

I Luxemburg gäller, att om graviditet eller adoption inträffar under en föräldraledighetsperiod, avslutas ledigheten och ersätts av moderskaps- eller adoptionsledighet. Kommissionen menar att detta är oförenligt med direktivet och har inlett överträdelseförfaranden.

¹ Artikel 46.3 i Estatuto de los Trabajadores, i lydelsen från lag 39/1999 av den 5 november (BOE 6.11.1999).

² Artikel 37.5 i Estatuto de los Trabajadores, i lydelsen från lag 39/1999 av den 5 november (BOE 6.11.1999).

5. INDIVIDUELL RÄTT OCH RÄTT SOM KAN ÖVERFÖRAS MELLAN FÖRÄLDRARNA

I artikel 2.1 i ramavtalet om föräldraledighet anges att kvinnliga och manliga arbetstagare skall ha rätt till en individuell rätt till föräldraledighet. I artikel 2.2 i ramavtalet om föräldraledighet anges att man för att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män och principen om likabehandling av kvinnor och män samt uppmuntra fäder att dela ansvaret för familjen lika, skall rätten till föräldraledighet, i princip, inte vara överförbar.

Land	Individuell rättighet?	Kommentarer:
Österrike	Ja	Ledigheten får inte tas ut av bägge parter samtidigt. Enligt den nuvarande lagstiftningen prioriteras mamman (mer detaljerad information följer nedan).
Belgien	Ja	
Danmark	Ja	
Finland	Ja	Pappan har rätt till två veckors föräldraledighet. Från fjortonde veckan efter barnets födelse har föräldrarna rätt till 32 veckors föräldraledighet som de kan dela upp som de vill.
Frankrike	Ja	Deltidsledighet får inte tas ut av bägge föräldrarna samtidigt.
Tyskland	Ja	
Grekland	Ja, men överförbar vid heltidsledighet.	Överenskommelsen mellan arbetsmarknadens parter är inte helt bestämt för icke-överförbarhet. Där krävs bara att rätten till föräldraledighet "i princip inte bör kunna överföras".
Irland	Ja	
Italien	Ja	
Luxemburg	Ja	Varje förälder har rätt till upp till sex månaders ledighet, men föräldraledighetens totallängd får inte överstiga tio månader (eller elva, se punkt 3). Dessutom är ledigheten bara betald under sex månader (i allmänhet finns vissa undantag enligt lag). Vidare är det vanligtvis bara mamman (som normalt tjänar mindre än pappan) som tar de sex månadernas ledighet. Viss speciell ledighet (<i>bland annat</i> vård av sjukt barn) kan inte tas samtidigt.

Nederländerna	Ja	Ledigheten får inte tas ut av bägge parter samtidigt. Om bägge föräldrarna ansöker om ledighet samtidigt, prioriteras mamman.
Portugal	Ja	
Spanien	Ja (för mamman).	Under de sexton veckorna mammaledighet, men bara de sex veckor som följer omedelbart på födelsen kan inte överföras.
	Nej: kan överföras från mamman till pappan.	Resten - tio veckor kan tas ut samtidigt av bägge föräldrarna så länge totalsumman av ledighetsperioderna inte överstiger tio veckor (mamman kan ta fyra veckor och pappan kan ta sex veckor). I det fallet kan de första fyra veckorna tas ut samtidigt; pappan tar två veckor direkt efter födelsen för att sköta om mamman och barnet och mamman tar fjorton veckor (sex obligatoriskt efter födelsen plus åtta av de återstående tio) ³
	Ja (för varje arbetstagare - pappan och mamman).	Vid förkortning av arbetstid med mellan hälften och en tredjedel för barn under sex år.
	Ja	Men om pappan och mamman arbetar på samma företag och de vill utöva sin rätt för samma barn, har företaget möjlighet att begränsa detta. ⁴
	Ja	Ledighet för barn under tre år kan inte överföras eller begränsas.
Sverige	Ja	Vad gäller betald ledighet kan en förälder överföra ersättningsrätten med undantag för 60 dagar (fr.o.m. 1/1 2002) (per barn) som är reserverade för var och en av föräldrarna.
Förenade kungariket	Ja	

³ Artikel 48.4 i Estatuto de los Trabajadores, i lydelsen från lag 39/1999 av den 5 november (BOE 6.11.1999).

⁴ Artikel 37.5 i Estatuto de los Trabajadores, i lydelsen från lag 39/1999 av den 5 november (BOE 6.11.1999).

Enligt direktivet är rätten till föräldraledighet individuell och **i princip** inte överförbar i samtliga medlemsstater.

I Förenade kungariket finns lagstiftning som anger att föräldraledighet kan överföras under vissa omständigheter, men dessa har ännu inte specificerats i lag.

I Tyskland har bägge föräldrarna rätt till tre år till det att barnet fyllt tre år. Föräldrar som beslutar att ta föräldraledigt på heltid kan låta en av föräldrarna ta hela perioden medan den andra arbetar hela tiden utan hinder för detta. Om föräldrarna dock beslutar sig för att ta ledigt på deltid, måste bägge ta ut viss ledighet för att utnyttja hela rätten. Heltids föräldraledighet är alltså överförbar. Föräldrarna förlorar ingen del av rätten till ledighet om mamman tar ut hela ledigheten själv.

Detaljinformation om Österrike:

Pappor till barn födda före den 31.12.1999 hade en underordnad rätt till föräldraledighet ("härledd rättighet") och för dem gäller könsspecifika bestämmelser:

Medan såväl mammor som pappor var tvungna att

- leva med barnet i samma hushåll och
- endast vårda barnet

enligt socialförsäkringsbestämmelserna,⁵ krävdes enligt arbetsrätten samma sak för pappor som ville ta ledigt, men inte för mammor.

En pappa har endast rätt till föräldraledighet i två fall:

- Om mamman hade rätt till (föräldra-) ledighet vid barns födelse i enlighet med österrikisk lag;⁶
- eller om mamman inte har rätt till föräldraledighet utan är förhindrad att ta vårdnad om barnet på grund av (egen) anställning.⁷

Bestämmelser tillämpliga på föräldrar till barn födda mellan den 1.1.2000 och den 31.12.2001 om de vill ta ut föräldraledighet hos sin arbetsgivare.

Såväl mammor som pappor måste

- bo i samma hushåll
- ha som huvudsyssla att ta hand om barnet

För pappor finns dock ytterligare ett uttryckligt villkor:

- mamman får inte ta ut föräldraledighet samtidigt,

⁵ Jfr artiklarna 26, 26a Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 ändrad av Bundesgesetz 30.4.1996, BGBl 201.

⁶ Artikel 2.1.1 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, ändrad genom BGBl 1995/434 och BGBl 1 1997/61

⁷ Artikel 2.1.1 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, ändrad genom BGBl 1995/434 och BGBl 1 1997/61

- eller hon har ingen rätt till föräldraledighet alls.⁸

Även om man kan säga att

- under det att pappan har full rätt till föräldraledighet på individuell grund;
- fann man genom 1999 år ändringar av föräldraledighetslagen en bättre väg att uppfylla direktivet genom att österrikisk lagstiftning förbättrade möjligheten till deltidsledighet för fosterföräldrar och vid adoption;
- det kan finnas objektiva skäl för att skilja mellan pappor och mammor,

Det bör noteras att det fortfarande finns särskilda bestämmelser som gäller för pappor och andra som kanske inte uppmuntrar pappor att ta föräldraledigt.

Pappor måste meddela om:

- de inte lever i samma hushåll som barnet,
- eller inte tar hand om barnet som huvudsaklig sysselsättning.

I sådana fall kan föräldraledigheten avslutas i förtid och arbetsgivaren har rätt att kräva att arbetstagaren återupptar sitt arbete omedelbart⁹ (liknande bestämmelser gäller inom den offentliga sektorn¹⁰).

Mer avgörande bestämmelser som avskräcker pappor från att ta föräldraledighet finns under punkt 5 (ersättning).

I praktiken förstår inte unga föräldrar varför det inte går att ta föräldraledigt samtidigt, särskilt när barnet är nyfött. Dessutom bör pappor få rätt att börja sin föräldraledighet direkt efter barnets födelse.¹¹

⁸ Artikel 2.1 Eltern-Karenzurlaubsgesetz ändrad genom BGBl 1999/153.

⁹ Artikel 3.51.c

¹⁰ Artikel 10.3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz (gammal) = 10.4 Elternkarenzurlaubsgesetz ändrad genom BGBl 1999/153, tillämplig på statstjänstemän, lärare vid jordbruksskolor samt kontraktsanställda. Deras föräldraledighet förvandlas till "normal" obetald ledighet om inte arbetsgivaren kräver att de omedelbart återupptar arbetet.

¹¹ Artikel 2.2 EKUG

6. VILLKOR/FORMALITETER

I artikel 2.3 i ramavtalet om föräldraledighet anges att kvalifikationskraven och tillämpningsföreskrifterna för föräldraledighet skall fastställas enligt lag och/eller kollektivavtal i medlemsstaterna med iakttagande av minimiföreskrifterna i avtalet. Medlemsstater och/eller arbetsgivare och arbetstagare kan bestämma att det krävs en viss arbets- och/eller anställningstid för att kvalificera sig för föräldraledighet. En sådan period får inte överstiga ett år. Man får även fastställa kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter till de särskilda omständigheter som råder vid adoption samt fastställa anmälningsperioder.

Land	Anmälningsperiod	Kvalifikationsperiod i arbets- och/eller anställningstid
Österrike	Åtta veckor. (Prematura barn, flerbarnsfödslar eller kejsarsnitt: 12 veckor). Om en arbetstagare vill förlänga sin ledighet eller om mamman och pappan turas om att ta föräldraledigt: tre månaders föranmälan innan den nya delen av föräldraledigheten skall starta direkt efter godkännande. Villkoren kan ändras genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.	Inga särskilda krav, men för arbetstagare som begär ersättning: 52 veckors anställning under de senaste 24 månaderna. Särskilda bestämmelser för föräldrar till barn födda mellan den 1/7 2000 och den 6/8 2001: om en av föräldrarna är på föräldraledighet eller har skjutit upp den, måste han/hon anmäla ledighet tre månader i förväg fram till att barnet fyller två år.
Belgien	Skriftlig anmälan tre månader i förväg (kan minskas genom överenskommelse med arbetsgivaren). Vid anmälan skall arbetstagaren föreslå hur ledigheten skall tas ut. Under månaden som följer på anmälan skall arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om hur ledigheten skall tas ut. Föräldraledigheten börjar automatiskt på den dag som anges i anmälan. Senast när föräldraledigheten inleds skall arbetstagaren förete bevis på födelse eller adoption.	Inom den privata sektorn: Anställd under tolv av de femton månader som föregår den skriftliga anmälan. Ingen kvalifikationstid inom den offentliga sektorn.
Danmark	Fyra veckor	Ha arbetat för samma arbetsgivare under de senaste tre månaderna. Lag nr 141 av den 25 mars 2002 som ändrar lagen om likabehandling, förmånslagen och avskaffar lagen om ledighet för vård av barn. Den nya lagen trädde i kraft den 27 mars 2002 men tillämpas från och med den 1 januari 2002. För barn födda före den 1 januari 2002 gäller de "gamla" reglerna om föräldraledighet och ledighet för vård av barn i lagen om likabehandling, förmånslagen och lagen om ledighet för vård av barn. För barn födda mellan den 1 januari 2002 och den 27 mars 2002 kan föräldrarna välja mellan de nya och de gamla

		bestämmelserna. För barn födda efter den 27 mars 2002 gäller de nya bestämmelserna. Enligt de nya bestämmelserna avskaffas lagen om ledighet för vård av barn. Bestämmelserna om ledighet för vård av barn har nu införlivats i bestämmelserna om föräldraledighet. Det finns inte längre någon separat ledighet för vård av barn vid sidan av föräldraledigheten. I förhållande till gemenskapsrätten utgör den nya lagen det danska genomförandet av både föräldraledighetsbestämmelser i graviditetsdirektivet (92/85/EEG) och direktivet om föräldraledighet (96/34/EG). Misslyckandet att genomföra direktivet om föräldraledighet i sin helhet måste ses mot bakgrunden av meningsskiljaktigheterna som funnits en period mellan Danmark och kommissionen om huruvida de danska kollektivavtalen skall accepteras som det enda instrumentet för genomförande av direktiv.
Finland	Två månader. Datum kan ändras på grund av <i>force majeure</i> (anmälan minst en månad i förväg). Adoptivföräldrar måste också lämna in en anmälan två månader i förväg, men om det är motiverat, kan de ändra datum före ledigheten genom att meddela arbetsgivaren så snart som möjligt.	
Frankrike	Två månader (en månad om föräldraledigheten följer på mammaledigheten).	Ett års tjänst
Tyskland	Fyra veckor	
Grekland		<u>Offentlig sektor:</u> Inga kvalifikationskrav på arbets- eller tjänstetid i förvaltningen. <u>Privat sektor:</u> • Ett års tjänst med samma arbetsgivare. Föräldraledighet beviljas ett visst antal anställda varje kalenderår, enligt en prioritetsordning. • Om föräldraledighet begärs för andra barn i familjen, måste man ha varit anställd minst ett år sedan slutet på föregående föräldraledighet. Den andra föräldern måste arbeta utanför hemmet.
Irland	Skriftlig anmälan sex veckor i förväg. Dessutom måste arbetstagaren fyra veckor före ledighetens början meddela datum för ledighetens inledning, längden på ledigheten	Ett års sammanhängande tjänst. Om man har arbetat i minst tre månader har man som arbetstagare dock rätt till en veckas föräldraledighet för varje månad man

	samt hur den avses tas ut.	arbetat.
Italien	Minst 15 dagar utom när det är objektivt omöjligt. Detaljerade bestämmelser kan anges i kollektivavtal.	
Luxemburg	Fyra månader	Krav på att arbetstagaren skall ha arbetat minst ett år för samma luxemburgska arbetsgivare om han inte varit tvungen att byta arbetsgivare av ekonomiska skäl över vilka han inte råder, under förutsättning att han varit lagligen anställd under tolv månader hos samma arbetsgivare under den femtonmånadersperiod som föregår födseln eller adoptionen. Även krav på att arbetstagaren arbetar ett visst minsta antal timmar i månaden.
Nederländerna	Skriftlig anmälan två månader i förväg.	Ett års tjänst
Portugal	Tio dagar för föräldraledighet. 30 dagar för särskild ledighet.	
Spanien		Inga särskilda villkor de olika formerna av föräldraledighet. Dock särskilda krav för de som hävdar rätt till ersättning under de sexton veckorna efter födseln: att de uppfyller kraven (från socialförsäkringen) på den minsta perioden om 180 försäkringsdagar under de fem år som föregick födseln eller det förvaltningsjuridiska beslutet eller domstolsbeslutet vid adoption.
Sverige	Två månader, men om detta inte är praktiskt möjligt, skyldighet att anmäla så snart som möjligt.	Anställd hos arbetsgivaren antingen under de senaste sex månaderna eller inte mindre än tolv månader under de senaste två åren.
Förenade kungariket	21 dagar	Ett års sammanhängande anställning.

FÖRENADE KUNGARIKET:

Bestämmelserna i Förenade kungariket utgör, i många fall, minimivillkor som bara tillämpas när arbetsgivare och arbetstagare inte kan enas om hur föräldraledigheten skall regleras. Överenskommelser kan träffas genom arbetsplatsavtal eller kollektivavtal eller individuella avtal. När sådana överenskommelser har ingåtts gäller de, under förutsättning att de är minst lika fördelaktiga (minimibestämmelser) som lagstiftningen.

7. BEGRÄNSNINGAR OCH SMÅFÖRETAG

I artiklarna 2.3.e och f anges att arbetsgivaren får uppskjuta beviljandet av föräldraledigheten av skäl som kan rättfärdigas samt godkänna särskilda arrangemang för att tillgodose de små företagens behov avseende drift och struktur. (I enlighet med kommissionens rekommendation 96/280/EG av den 3 april 1996 om små och medelstora företag).

Få medlemsstater har utnyttjat sig av dessa bestämmelser. En del stater kräver överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om de praktiska detaljerna för ledighet, t.ex. när den skall tas ut, kortare arbetstid etc. (t.ex. Danmark).

Land	Uppskjutande av ledighet	Särskilda bestämmelser för småföretag
Belgien	För de skäl som anges i direktivet (säsongarbete, svårighet att hitta vikarie etc.).	Småföretag (under 50 anställda) kan tillämpa särskilda bestämmelser för föräldraledighet och förfrågan om att få ta föräldraledighet deltid måste godkännas av arbetsgivaren.
Danmark	I upp till 26 veckor om arbetsförmedlingen inte kan hitta en ersättare för den föräldralediga arbetstagaren eller om arbetsgivaren inte vill anställa den vikarie som erbjuds.	
Irland	I sex månader om det skulle vara till avsevärd nackdel för företaget att bevilja ledighet.	
Tyskland		Lagstadgad rätt att kräva föräldraledighet deltid begränsat till arbetstagare med arbetsgivare som anställer mer än femton personer, lärlingar oräknade.
Luxemburg	Föräldraledighet som måste tas omedelbart efter mammaledighet kan inte skjutas upp, men den andra ledighetsperioden kan skjutas upp i upp till två månader av de skäl som anges i direktivet.	I företag med mindre än femton anställda och för säsongarbete kan arbetsgivaren skjuta upp föräldraledigheten upp till sex månader.
Portugal	- Endast vid deltid <u>av vårdnadsskäl som kan omfatta upp till två eller tre år</u> kan arbetsgivaren motsätta sig föräldraledighet av företagsekonomiska skäl och om det inte är möjligt att ersätta arbetstagaren. Dock är avslaget på arbetstagarens begäran beroende av godkännande från kommissionen för lika möjligheter till anställning och på arbetsplatsen. - Vid <u>deltid av vårdnadsskäl, beroende på överenskommelsen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren</u>, kan	

	arbetsgivaren naturligtvis alltid vägra.	
Förenade kungariket	Arbetsgivaren kan skjuta upp föräldraledigheten om ett uttag av ledighet skulle innebära en orimlig störning för företaget. Arbetsgivaren måste ange när ledigheten kan tas ut.	

8. SKYDD FRÅN UPPSÄGNING OCH RÄTT ATT ÅTERVÄNDA

I artikel 2.4 i ramavtalet om föräldraledighet anges att för att säkerställa arbetstagarnas möjlighet att utnyttja föräldraledigheten skall medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis, vidta alla nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarna mot uppsägning på grund av att de begär eller tar i anspråk sin rätt till föräldraledighet. I artikel 2.5 stipuleras att vid föräldraledighetens utgång har arbetstagaren rätt att återgå till sitt arbete eller, om detta är omöjligt, till ett likvärdigt eller likartat arbete som överensstämmer med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande.

Land	Skydd mot uppsägning	Rätt att återvända
Österrike	Under fyra veckor efter avslutad föräldraledighet eller period med förkortad arbetstid. Men: • när barnet har fyllt ett år minskar skyddet. • undantag från uppsägningsskyddet: om företaget läggs ned.	<u>Privat sektor:</u> Anställningsavtalet som sådant förändras inte men arbetstagarens skyldighet att arbeta och arbetsgivarens skyldighet att betala lön skjuts upp. Arbetstagaren har rätt att återvända till samma eller motsvarande jobb. I praktiken är det svårt, särskilt för kvinnor, att komma tillbaka; vid uppsägning har arbetstagaren inte rätt till arbetslöshetsersättning (sämre förutsättningar - kortare ersättningsperiod)
		<u>Offentlig sektor:</u> Kvinnor är skyddade från uppsägning upp till fyra veckor efter avslutad föräldraledighet resp. deltid på grund av föräldraledighet. Dock kan uppsägning vid tillfällig anställning ske på vissa grunder (Lag om tjänstemän inom civilförvaltningen) • Under fyra månader från det att skyddet mot uppsägning har upphört kan anställningsavtalet för en tillfälligt anställd tjänsteman inte omvandlas till en tillsvidare tjänst. • Så snart en tillfällig anställning omvandlats till en tillsvidareanställning får respektive beslut retroaktiv verkan från början av skyddsperioden. • Tillsvidareanställningar för tjänstemän som omfattas av lagen om tjänstemän inom civilförvaltningen kan inte avslutas

		och detta oberoende av kön.
		För offentligt anställda med ett privaträttsligt anställningsavtal: • Under första anställningsåret kan uppsägning med frist ske när som helst utan särskilda skäl (=privata sektorn) • Efter första anställningsåret kan uppsägning med frist bara ske enligt något av de skäl som anges i lagen om anställningsavtal (Contractual Employees Act)
Belgien	Två uppsättningar bestämmelser inom den privata sektorn: • "Ministeriella" bestämmelser (där föräldraledigheten är en del av ett karriäravbrott): endast uppsägning med allvarliga skäl som grund eller för skäl som inte har med ledighetsansökan att göra till tre månader efter avslutad ledighet. • Bestämmelser från "arbetsmarknadens parter": nästan identiska med undantag för att skyddet upphör två månader efter avslutad ledighet och tillåter uppdelad ledighet. Inom den offentliga sektorn kan tillsvidareanställd personal bara sägas upp på vissa begränsade grunder.	Rätt att återgå till samma, eller om det inte är möjligt, motsvarande eller liknande jobb. Vägran att återinföra arbetstagaren till samma eller motsvarande jobb skulle betraktas som en implicit uppsägning och ger skadestånd på upp till sex månadslöner.
Danmark	Uppsägning på grund av föräldraledighet är förbjuden.	Inga uttryckliga bestämmelser i lagstiftningen.
Finland	Uppsägning på grund av föräldraledighet är förbjuden.	Rätt att återgå till samma eller motsvarande jobb eller (om ett sådant inte finns) ett liknande jobb i enlighet med anställningsavtalet.
Frankrike	Föräldraledighet är inte saklig grund för uppsägning.	Rätt att återgå till samma eller liknande jobb med samma ersättning och, om teknik och arbetsmetoder har förändrats, rätt till vidareutbildning efter avslutad föräldraledighet.
Tyskland	Under föräldraledighet och från den dag ansökan om ledighet lämnats in (dock ej tidigare än åtta veckor innan föräldraledighet inleds) måste den statliga arbetarskyddsmyndigheten godkänna uppsägning av föräldern. Efter avslutad föräldraledighet kan föräldern bara sägas upp med tre månaders uppsägningstid. Uppsägning för att man tar föräldraledigt	Rätt att återgå till samma eller motsvarande jobb.

	är förbjudet.	
Grekland	Uppsägning på grund av föräldraledighetsuttag är ogiltig (lagbestämmelsen i fråga är inte tillämplig på statlig tjänst, där alla har författningsskydd mot olaglig uppsägning, degradering och omflyttning till skada för arbetstagaren). Dessutom är varje direkt eller indirekt diskriminering mot arbetstagare med familjeansvar vad avser tillträde till och behållande av anställning samt tillgång till vidareutbildning uttryckligen förbjudet enligt lag. Lagstiftningen omfattar de med privaträttsliga anställningsavtal. Dessutom är ogynnsam behandling av föräldrar som utnyttjar möjligheten till kortare arbetsdag förbjuden.	Rätt att återgå till samma eller liknande, men inte mer underordnat jobb (gäller ej tjänstemän med författningsrättsliga skyddsgarantier).
Irland	Uppsägning som helt eller delvis beror på utövande eller förfrågan om utövande av föräldraledighet saknar saklig grund.	Rätt att återgå till samma, eller om det inte är praktiskt möjligt, liknande jobb.
Italien	Uppsägning på grund av begäran eller utövande av rätt till föräldraledighet är ogiltig.	Rätt att återgå till samma eller liknande jobb.
Luxemburg	Uppsägning under föräldraledighet eller den dagen man anmäler avsikt att utnyttja rätt till föräldraledighet är ogiltig.	Rätt att återgå till samma eller motsvarande jobb som motsvarar arbetstagaren kvalifikationer och med en lön som minst motsvarar den på det tidigare jobbet.
Nederländerna	Arbetsgivaren måste erhålla tillstånd från en administrativ myndighet för att säga upp en arbetstagare och tillstånd ges inte om uppsägningen är kopplad till utövandet av lagliga rättigheter som t.ex. rätten till föräldraledighet.	Ingen specifik rätt att återgå till samma jobb om detta inte anges i det individuella anställningsavtalet. Den allmänna arbetsrätten förbjuder dock förändringar av individuella anställningsavtal på grund av föräldraledighet.
Portugal	Uppsägning på grund av begäran om, uttag av eller rätt till föräldraledighet eller deltidsarbete saknar saklig grund.	Rätt att återgå till samma jobb eller till heltidsarbete.
Spanien	Uppsägning på grund av begäran eller uttag av föräldraledighet är ogiltig.	Rätt att återgå till samma jobb inom det första föräldraledighetsåret. Efter första året rätt att återgå till jobb inom samma yrkesgrupp eller motsvarande yrkeskategori. Även rätt till fortbildning efter återgång till arbete. Vid förkortad arbetsdag för vård av barn, ingen garanti för att arbetstagaren kan återgå till den arbetstid han/hon hade före förkortningen.

Sverige	Uppsägning enbart på grund av att arbetstagaren begärt eller tagit ut föräldraledighet är ogiltig; om arbetstagaren ändå sägs upp, med uppsägningstid eller omedelbart, kan uppsägningen förklaras ogiltig på arbetstagarens begäran.	Rätt att återgå till motsvarande anställningsförhållanden och arbetsförmåner, men bara under förutsättning att ledigheten inte har nödvändiggjort förändringar av uppgifter och förmåner. Omplacering till andra arbetsuppgifter måste ske inom ramen för anställningsavtalet.
Förenade kungariket	Uppsägningen ogiltig om huvudskälet är att arbetstagaren tar ut eller ansöker om föräldraledighet.	Efter avslutad ledighetsperiod om fyra veckor har arbetstagaren rätt att återgå till samma jobb. Om föräldraledigheten överstiger fyra veckor har arbetstagaren rätt att återgå till samma eller, om detta inte är praktiskt rimligt, liknande jobb. Dessa bestämmelser kan varieras när föräldraledighet följer omedelbart på mammaledighet.

9. ANSTÄLLNINGSRÄTTIGHETER OCH -STATUS UNDER FÖRÄLDRALEDIGHET

I artikel 2.6 i ramavtalet om föräldraledighet står att de rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar skall bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut. Vid föräldraledighetens slut skall dessa rättigheter inklusive de ändringar som härrör från nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis vara gällande. I artikel 2.7 anges att medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter skall fastställa vad som skall gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten. I artikel 2.8, slutligen, sägs att alla socialförsäkringsfrågor skall behandlas och avgöras av medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning och med beaktande av kontinuitetens betydelse när det gäller rätten till socialförsäkringsförmåner, särskilt sjuk- och hälsovård.

Land	Kommentarer:
Österrike	<u>Den privata sektorn</u> Föräldraledighetstiden - om annat ej överenskommits - räknas inte som grund för rättigheter som är beroende av anställningstidens längd (rätt grundad på anställningstid). Dock beaktas högst tio månader av den första föräldraledigheten under ett anställningsförhållande vid beräkning av uppsägningstiden, för att bestämma sjukförsäkringsperioden och för anställningstidsberoende längd på semestern. Fler och fler kollektivavtal inom den privata sektorn beaktar föräldraledigheten som grund för rätt till arbetslöshetsersättning (upp till högst 22 månader: kollektivavtal för metallarbetare). Kollektivavtal för automatiskt löneavancemang under föräldraledighet är dock ett undantag. Rätten till socialförsäkringsförmåner – i synnerhet sjukvård – förändras i allmänhet inte. Pensionsordning: Enligt § 227a i socialförsäkringslagen (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) räknas den tid som man de facto och som huvudsysselsättning ägnat åt vård av barn (i Österrike) som pensionsgrundande, dock högst 48 månader.
	<u>Offentlig sektor:</u> Andra överenskommelser än de principer som anges i <i>Mutterchutzgesetz</i> kan inte ingås (till skillnad från inom den privata sektorn). Principen är att en tjänstemans status inte förändras under föräldraledighet (förhållandet mellan tjänstemannen och staten avslutas formellt i och med tjänstemannens död). Bestämmelse finns om att tio månader skall beaktas vid beräkningen av tjänsteårsbaserade rättigheter. Föräldraledighetstiden – om inte annat följer av federal lagstiftning – skall inte beaktas för intjänande av rättigheter som beror på hur länge anställningen har varat (tjänsteårsbaserade rättigheter). Å andra sidan skall inte föräldraledighet fördröja automatiska befordringar. Rätten till socialförsäkringsförmåner - i synnerhet sjukvård - förändras i allmänhet inte. Föräldraledighet beaktas för beräkning av pension - arbetstagaren behöver inte betala extra avgifter eller skatter. Ytterligare ledighet (totalt maximalt tio år) försenar befordring men betraktas som tjänstgöringstid. Kontraktanställda arbetstagare: hela föräldraledigheten (100 %) beaktas för tjänsteårsbaserade rättigheter, ytterligare ledighet för ett barn upp till 5 %. Privat och offentlig sektor: att arbeta under föräldraledighet upp till en viss lägsta tröskelnivå innebär inte att man inte kan få föräldraförmåner från samma eller en annan arbetsgivare. Detta betraktas som ett parallellt anställningskontrakt. Om en arbetstagare inte kommer till arbetet betraktas detta inte som ett brott mot

	anställningsavtalet (arbetstagaren har rätt att "hålla kontakt" med företaget, i enlighet med förarbetena till lagen). Denna typ av anställning är möjlig för vissa typer av kontraktsanställda arbetstagare i offentlig tjänst, men inte för vissa grupper av statstjänstemän. Rätten till information: under föräldraledigheten skall arbetsgivaren hålla arbetstagaren informerad om viktigare händelser inom företaget, i synnerhet insolvens, bildande, organisationsmässiga förändringar (<i>lex imperfecta</i>).
Belgien	Inom den privata sektorn förblir anställningsavtalen gällande under ledigheten, även om verkställandet av avtalet skjuts upp. Intjänade rättigheter förblir avgörande villkor för det jobb som arbetstagaren måste kunna återgå till. Förvärv av nya rättigheter, i synnerhet vad avser lön, täcks i huvudsak av kollektivavtal. Föräldraledighet ger ingen rätt till socialförsäkringsbidrag och innebär ett avbrott i socialförsäkringstäckningen → endast under ordningen beslutad av arbetsmarknadens parter. Inom den offentliga sektorn räknas föräldraledigheten som tjänstetid, men för kontraktsanställda arbetstagare saknas socialförsäkringstäckning → endast enligt den "obetalda" ordningen.
Danmark	Föräldraledighet räknas som tjänstetid vid beräkning av antal tjänsteår, men är inte pensionsgrundande.
Finland	Anställningsavtalet löper på men ingen lön betalas ut. Föräldraledighet räknas för semesterberäkningen och som försäkringsperiod för pensionsberäkning (dock tvivel om tillämpningen på den privata sektorn sedan ett avgörande i Försäkringsdomstolen i december 2001).
Frankrike	Föräldraledighet räknas (som halvtid) för rättigheter kopplade till tjänstetid. För beräkningen av pensionsrättigheter räknas ledigheten som en försäkringsperiod. Alla förmåner som tjänats in före ledigheten bibehålls. Efter avslutad föräldraledighet har arbetstagare återigen rätt till fulla rättigheter som utgår vid sjukdom, mammaledighet, invaliditet och dödsfall.
Tyskland	Anställningsavtalet fortsätter att löpa under föräldraledighet, även om skyldigheterna att arbeta och betala lön inte gäller. Föräldraledighet räknas för sjuk- och pensionsförsäkringsändamål, även om inga avgifter erläggs, men den räknas inte vid beräkningen av intjänande av arbetslöshetsersättning. Varje månad föräldraledighet minskar arbetstagarens rätt till årlig semester med en tolfedel.
Grekland	Generellt räknas föräldraledighet som anställning, däribland vad gäller beräkning av semesterintjänande och ersättning vid uppsägning p.g.a. övertalighet. Arbetstagaren måste betala fulla socialförsäkringsavgifter (både arbetstagarens och arbetsgivarens) om han eller hon vill behålla sitt socialförsäkringsskydd under föräldraledigheten. Dock är det oklart i hur stor utsträckning som föräldraledighet räknas som tjänstgöringstid samt vad som gäller för sjukförsäkring under den tiden för tjänstemän.
Irland	Arbetstagare på föräldraledighet anses vara anställd av arbetsgivaren och anställningsrättigheterna anses fortsätta att löpa med undantag för lön, pensionsrätter samt löneskatter. Sådan ledighet anses vara en fortsättning på den föregående anställningsperioden. När en arbetstagare tar ut föräldraledighet kan det betraktas som anställningstid vid beräkning av framtida socialförsäkringsförmåner. Föräldraledighetstid påverkar inte rättigheterna till lagstadgad semester eller ledighet på allmänna helgdagar.

Italien	Anställningsavtal förblir gällande under ledigheten, även om verkställandet av det skjuts upp. Föräldraledighet beaktas vid beräkning av rättigheter kopplade till anställningstid (men inte för erhållande av den "trettonde månadslönen"). Föräldraledighet ger fullt intjänande vad gäller socialförsäkringsavgifter tills barnet är tre år och längst under sex månader. Arbetstagaren omfattas fortsatt av det nationella hälsovårdssystemet.
Luxemburg	Arbetstagaren behåller rätten till alla förmåner som tjänats in före föräldraledighetens inledning. Föräldraledighet beaktas vid beräkning av rättigheter kopplade till anställningstidens längd, betraktas som <i>praktik</i> vid beräkning av socialförsäkring och ger arbetstagare rätt till fullständiga arbetslöshetsersättningsrättigheter. Föräldraledighet ger dock inte rätt till semester. Under föräldraledigheten skjuts anställningsavtalet upp.
Nederländerna	Anställningsavtalet löper vidare, men inga särskilda bestämmelser om skydd för intjänade rättigheter. Allmänna arbetsrättsliga bestämmelser skyddar dock intjänade rättigheter.
Portugal	Rättigheter, skyldigheter och garantier skjuts upp vad gäller arbetstagarens och arbetsgivarens skyldigheter till arbete och löneutbetalning. Dock beaktas ledigheten t.ex. för rättigheter beroende på ålder, anställningstid och befordran. Ledigheten beaktas vid beräkning av sjuk- och ålderspension och har ingen negativ inverkan på rätten till sjukvård.
Spanien	Föräldraledighet räknas vid beräkning av anställningstid och, men enbart inom den offentliga sektorn, vid befordran. Intjänade rättigheter eller rättigheter som är på väg att tjänas in erkänns vad avser ledighet för vård av barn. Anställningsavtalet skjuts upp under föräldraledigheten - arbetstagarens skyldighet att arbeta och arbetsgivarens skyldighet att betala lön likaledes. Det finns bestämmelser som skall möjliggöra för arbetstagare att behålla socialförsäkringsskydd under ledighetsperioder för vård av små barn.
Sverige	Arbetstagare som begär eller utövar rätten till föräldraledighet behöver inte acceptera sänkta anställningsförmåner eller mindre förmånliga anställningsvillkor än de som nödvändigt följer av ledigheten, eller annan omplacering än sådan som ligger inom ramen för anställningsavtalet och som nödvändiggörs av ledigheten. Anställningsavtalet löper under föräldraledighet. Ledigheten räknas vid beräkning av anställningstid.
Förenade kungariket	Anställningsavtalet fortfar att gälla under föräldraledigheten även om bara vissa villkor om uppsägning, övertalighet samt disciplinära frågor förblir tillämpliga. Rättigheter på grund av anställningstid och pensioner som intjänats före ledigheten bevaras. Vid återgång till arbetet har föräldern rätt till alla förbättringar i övriga villkor (inbegripet lönerelaterade sådana).

10. LEDIGHET PÅ GRUND AV *FORCE MAJEURE*

I artikel 3.1. i ramavtalet om föräldraledighet anges att medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal och/eller nationell praxis, skall vidta nödvändiga åtgärder för att ge arbetstagaren rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall, som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får fastställa kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter och begränsa denna rätt till ett särskilt antal dagar om året och/eller för varje tillfälle: artikel 3.2.

Land	Rättighet	Skäl
Österrike	En veckas betald ledighet per år	Vård av sjukt barn eller anhörig
	Ytterligare en vecka per år	Om vård av barn under 12 år krävs: - eftersom den som ser till barnet har dött, ligger på sjukhus, sitter i fängelse, har frihetsberövats eller är allvarligt sjuk. Berörd förälder har rätt till föräldraledighet omedelbart efter det att någon av de ovannämnda situationerna har inträffat, även om den andra föräldern hade tagit föräldraledigt tidigare; fram till barnet fyller två år. Ytterligare förutsättning för pappor: skall leva i samma hushåll som barnet – eller om den andra föräldern upphör att bo i samma hushåll som barnet eller upphör att ha som huvudsyssla att se efter barnet.
	Upp till en vecka för arbetstagare.	Ytterligare kommentarer: • Viktiga personliga skäl som förhindrar en från att arbeta. • Anställda ("Angestellte" i motsats till arbetare) har rätt till ersättning i händelse av "relativt kortvariga hinder" att arbeta på grund av viktiga personliga skäl "för vilka de inte kan hållas ansvariga". Domstolar har utsträckt detta till att gälla för: • "viktiga personliga skäl": skaffa pass, körkortsexamen, läkarundersökningar, dop, bröllop, begravningar (familj eller nära vänner), annat brådskande ärende. • "ett relativt kortvarigt hinder" kan omfatta en period från några timmar upp till en vecka.

		Allmänt gäller bestämmelsen alla fall där det kontraktsmässiga åtagandet gentemot arbetsgivaren krockar med lagliga åtaganden gentemot tredje man. Detta gäller i synnerhet • föräldrar: de är skyldiga att ta hand om sina barn. • en man vars fru håller på eller just har fött barn; även om lagstadgad skyldighet saknas gäller samma sak även om man inte är gifta.
		Typiska bestämmelser i de flesta kollektivavtal är:
	En dag	När ens fru eller partner föder barn.
	Tre dagar	För giftermål.
	En till tre dagar	Vid flytt
	Minst en dag	För begravningar etc.
Belgien	Inom den privata sektorn, tio dagars ledighet per år (proportionellt för deltidsanställda)	Av mycket viktiga skäl, vilka finns exemplifierade i lagstiftningen och inbegriper en familjemedlems sjukdom, olycksfall eller sjukhusvård.
	Anställda inom den offentliga sektorn har rätt till femton dagars ledighet per år, vilket kan öka till trettio dagars ledighet i undantagsfall.	Av mycket viktiga familjeskäl
	Ledigt under korta perioder	Om en familjemedlem läggs in på sjukhus
Danmark	Tillfällig och obetald ledighet	När viktiga skäl som t.ex. sjukdom eller olycka i familjen gör att arbetstagaren måste vara hemma. Detta har bara genomförts i ett antal kollektivavtal. Det finns ingen lagstiftning som omfattar de arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal innehållande en force majeure-klausul. Cirka 30 % av arbetstagarna inom den privata sektorn i Danmark omfattas inte av kollektivavtal.

Finland	Tillfällig och obetald ledighet	På grund av <i>force majeure</i> för viktiga familjeskäl som sjukdom eller olycka som gör att arbetstagaren måste vara närvarande.
	Tillfälligt ledigt från arbetet - upp till högst fyra dagar. Enligt vissa kollektivavtal kan tre av de fyra dagarna vara betalda. Sjömän har samma rättigheter på villkor att de lämnar fartyget i hamn och återvänder till det.	För vård av sjukt barn under tio år (de fyra dagarna kan upprepas om barnet får olika sjukdomar eller om ett annat barn blir sjukt). Om den andra föräldern är hemma och kan vårda det sjuka barnet, har en tjänsteman inte rätt till ledigt.
Frankrike	Tre dagars ledighet per år.	Sjukdom eller olycka som drabbar barn under sexton år under arbetstagarens vårdnad (läkarintyg skall kunna visas upp)
	Dock fem dagars ledighet per år	om barnet är under ett år eller om arbetstagaren har tre barn eller mer under sexton år.
	Fyra månader (kan förnyas två gånger)	om skäl föreligger (t.ex. allvarlig sjukdom eller allvarligt funktionshinder eller olycka) som gör det omöjligt för arbetstagaren att arbeta. Deltidsarbete möjligt.
	Om skäl föreligger (t.ex. om nära anhörig blir allvarligt sjuk eller dör eller om man blir pappa) som gör det omöjligt för arbetstagaren att arbeta under en relativt kort period, kan arbetstagaren få stanna hemma. Det kan finnas mer detaljerade bestämmelser om ledighetens längd i kollektivavtal. Ledigheten är betald under vissa förutsättningar. Förutom detta fem dagar vid barns sjukdom om föräldern omfattas av en allmän sjukförsäkring. Inom den offentliga sektorn: Fyra månader (kan förnyas två gånger)	Om barnet är under ett år eller om arbetstagaren har tre barn eller fler under sexton år.

Tyskland	Tio dagars ledighet per förälder och barn (20 dagar för en ensamstående förälder). Om man har mer än ett barn, totalt högst 25 dagar per förälder (50 dagar för en ensamstående förälder) om föräldern omfattas av allmän sjukförsäkring. Ledigheten betalas av arbetsgivaren eller den allmänna sjukförsäkringen. Ledighet beviljas oberoende av om en annan person kan vårda barnet. Om det finns viktiga skäl (t.ex. allvarlig sjukdom hos barn som inte har någon annan som kan vårda det) har arbetstagaren rätt att stanna hemma (rätt till ledighet för vård av sjukt barn). I kollektivavtal kan det finnas mer detaljerade bestämmelser om ledighetens längd (i en del av dem ges möjlighet till längre ledighet om barnet är allvarligt sjukt). Ledigheten är betald under vissa förutsättningar.	
Grekland	Sex dagar	För heltidsarbetande som har vårdnad om ett barn och/eller andra beroende familjemedlemmar, i händelse av sjukdom.
	Åtta dagar	För heltidsarbetande som har vårdnad om två eller flera barn.
	Tolv dagar Heltidsarbetande har dessutom rätt till upp till fyra dagars ledighet om året för att hälsa på i skolan. Föräldrar anställda i företag med minst 50 anställda, som har ett fysiskt eller psykiskt funktionshindrat barn kan begära att få sin dagliga arbetstid reducerad med en timme, med motsvarande löneavdrag. Dessutom två dagars ledighet vid makes, barns, föräldrars eller syskons död.	För heltidsarbetande som har vårdnad om tre eller flera barn.
Irland	Situationen oklar inom civilförvaltningen. I Code of Civil Servants står ingenting om force majeure, men artikel 53 anger att det skall underlättas för arbetstagare att hälsa på i skolan, detta i enlighet med ett ministeriellt beslut som skall ange maximalt antal ledighetsdagar, men ett sådant ministeriellt beslut har ännu inte offentliggjorts.	För nödfall inom familjen orsakade av skada eller sjukdom, s.k. <i>force majeure</i> -ledighet. Rätten till ledighet gäller i händelse av allvarlig sjukdom hos nära släkting eller en partner med vilken arbetstagaren lever i ett äktenskapsliknande förhållande.

Italien	Tre dagars betald ledighet per år.	Om en partner eller familjemedlem dör eller blir allvarligt sjuk (skall kunna styrkas).
	Arbetstagaren kan överenskomma med arbetsgivaren om andra villkor.	Vid händelse av sjukdom enligt ovan.
	Dessutom upp till två års obetald ledighet, i ett sammanhang eller uppdelad (och som inte räknas som arbete vid pensionsberäkning).	För allvarliga familjeärenden - skall kunna styrkas.
		Prioritetskriterier där dessa ledigheter behandlas samt detaljbestämmelser om regelbundna kontroller av skälen till ledighet anges i ett dekret. Detaljer kring fortbildning till personer som återvänder från sådan ledighet är föremål för kollektivavtalsförhandlingar.
	Bägge föräldrarna (dock ej samtidigt) har även rätt till Obetald ledighet fem dagars ledighet per år Längre ledighetsperioder (som dock inte kan tas ut samtidigt av bägge föräldrarna).	Vårda sjukt barn upp till tre års ålder Vårda sjukt barn upp till åtta års ålder Vårda funktionshindrat barn eller annan släkting
Luxemburg	Två dagar (per barn) per år särskild ledighet Under ledigheten fortsätter lagbestämmelser om social säkerhet och anställningsskydd, i synnerhet skydd mot uppsägning, att gälla.	Av familjeskäl om barn under femton år, under arbetstagarens vårdnad och för vilket familjebidrag betalas ut, råkar ut för allvarlig sjukdom eller olycka eller om annat viktigt hälsoskäl kräver att en av föräldrarna är närvarande.
Nederländerna	Betald ledighet. Ingen begränsning i timmar eller dagar.	För brådskande personliga skäl, t.ex. födsel eller en familjemedlems död. För brådskande vårduppgifter (sjuk familjemedlem) betald korttidsledighet för vård. Högst två gånger den normala veckoarbetstiden per år.

Portugal	30 dagar per år	För brådskande, viktig vård av barn under tio (ingen åldersgräns om barnet är funktionshindrat) som blivit sjukt eller råkat ut för en olycka. Om barnet läggs in på sjukhus, utökas ledighetsperioden till att omfatta sjukhusvistelsen.
	15 dagar per år	För brådskande, viktig vård av barn under tio, make/maka eller partner och andra angivna släktingar vid sjukdom. Frånvaron från arbetet är berättigad men är normalt inte betald och rätten till socialförsäkringsersättning är osäker.
Spanien	Två dagar (eller fyra dagar om resa ingår) – föranmälan och intyg krävs.	Olycka eller allvarlig sjukdom som drabbat barn eller släkting
	Dessutom rätt till ett års obetald ledighet eller minskning av arbetstiden med mellan hälften och en tredjedel (och med motsvarande sänkning av lönen) ¹²	För vård av släkting som på grund av ålder, olycka eller sjukdom inte kan klara sig själv.
Sverige	En arbetstagare har rätt till föräldraledighet för vård av sjukt barn under tolv år, högst 60 dagar per år och barn. Arbetstagaren får ta ledigt på grund av <i>force majeure</i> för viktiga familjeskäl som sjukdom eller olycka som göra att arbetstagaren måste vara närvarande.	
Förenade kungariket	Ledigt från arbetet i rimlig omfattning	För att ta hand om familjerelaterade händelser som t.ex. att en beroende person blir plötsligt sjuk eller råkar ut för en olycka eller för att ordna barnomsorg om den som normalt har hand om barnet blivit plötsligt sjuk eller inte kan klara av omsorgen. Begreppet "beroende" är brett definierat till att omfatta även andra personer än arbetstagarens familjemedlemmar.

¹² Artikel 46.4 i Estatuto de los Trabajadores, i lydelsen från lag 39/1999 av den 5 november (BOE 6.11.1999).

Kommentarer för Danmark:

Det finns inga lagstadganden för genomförande av force majeure-klausulen i föräldraledighetsdirektivet i den nya danska lagstiftningen om föräldraledighet, som just har stiftats. Danmark uppfyller alltså fortfarande inte sin skyldighet att korrekt genomföra klausulen om force majeure av familjeskäl.

Kommentarer för Tyskland:

Föräldraledighet i Tyskland tas fortfarande ut av mammorna till 95 %. De främsta skälen till detta är att ledigheten är mycket lång och i praktiken kan överföras helt och hållet mellan föräldrarna, om den inte tas ut som deltid. Föräldraledighet deltid är begränsad och accepteras inte särskilt väl. Det finns inget lämpligt inkomstbidrag för de som tar föräldraledigt – "Erziehungsgeld" ligger fortfarande på högst 900 mark. Detta betyder att de flesta familjer inte har annat val än att låta föräldern med lägst lön ta ledigt.

Kommentarer för Österrike:

För anställda inom den privata sektorn finns inte samma flexibla bestämmelser som för tjänstemän. Om arbetstagarens barn (i privat sektor) blir sjuka och deras föräldrar måste vårda dem mer än två veckor om året, får berörd förälder utnyttja sina semesterdagar.

Å andra sidan är arbetstagare mycket beroende av informella faktorer (personligt förhållande till arbetsgivaren, det allmänna "klimatet" i företaget) om de vill utnyttja de relativt sett mer gynnsamma bestämmelser som gäller dem.

BILAGA I

LISTA ÖVER GENOMFÖRANDET

Belgien:

1. Convention collective de travail n 64 du Conseil National du Travail instituant un droit au congé parental du 29/04/1997 rendue obligatoire par l'A.R. du 29 octobre 1997.
2. Arrêté Royal du 10 août 1998 modifiant l'Arrêté Royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière.

Danmark:

1. Lov om orlov jf. Lovbekndtgorelse nr.4 af 4 januar 1999.
2. Bekendgørelse N°48 af 26 januar 1998.
3. Inom den privata sektorn: avtal mellan danska LO och danska arbetsgivarorganisationen av den 3 juni 1999, om genomförandet av föräldraledighetsdirektivet.
4. Inom den offentliga sektorn: avtal mellan finansministeriet och de centrala organisaitonerna samt finansministeriets cirkulär daterat den 17 mars 1997
5. På sjötransportsområdet har en proposiotion lagts om genomförande av artikel 3 i direktivet. Proposition om ändring av sjömanslagen av den 13 oktober 1999.

Tyskland:

1. BErzGG December 2000
2. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG), in der Fassung der Bekanntmachung vom 31/01/1994 (BGBl. I S. 180), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24/03/1997 ref : Bundesgesetzblatt Teil I vom 24/03/1997 Seite 594
3. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2001, BGBl. I, Nr. 65, S. 3358

Grekland:

1. Lag nr 1483/1984 av den 5 oktober 1984, FEK A nr 153, 08/10/1984 [Observera: eftersom lagen 2639/1998 endast ändrat art. 5(1) i lag 1483/1984, innebär det att övriga bestämmelser i lag 1483 fortfarande gäller].
2. FEK A nr 205, 02/09/1998
3. Lag nr 2683/1999 (Lag om tjänstemän inom civilförvaltningen), FEK A nr 19, 09/02/1999.

4. Dekret nr 193/1988, FEK A nr 84, 06/05/1988.

Obs: Det är oklart vilka som numera omfattas av dekret 193/1988. Det är möjligt att det gäller a) personer anställda av stat, juridiska personer som omfattas av förvaltningsrätt samt lokala myndigheter under tidsbegränsade kontrakt samt b) tjänstemän i lokala myndigheter.

5. Lag nr 2639/1998 av den 2 september 1998, artikel 25 ändrar art. 5(1) i lag nr 1483/84

Anmärkning: Arbetsministeriet har ingen befogenhet vad gäller tjänstemän och personal vid juridiska personer som omfattas av förvaltningsrätt, vilket är en stor del av de grekiska arbetstagarna. Därför har vi ingen fullständig bild av situationen i Grekland eftersom den särskilda lagstiftning som omfattar ovannämnda arbetstagare inte behandlas. Detta gäller all information om anställning och social säkerhet i Grekland.

Spanien:

1. Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre (BOE 17.11.2001), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo
2. Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6.11.1999)
3. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado de número 75 de 29/03/1995 Página 9654 (Marginal 7730)
4. Ley 30/1984, de 30 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, Boletín Oficial del Estado número 185 de 03/08/1984 Página 3367 (Marginal 17387)
5. Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, Boletín Oficial del Estado número 313 de 31/12/1997 Página 38517 (Marginal 28053)
6. Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, Boletín Oficial del Estado número 71 de 24/3/1995 Página 9211 (Marginal 7242)
7. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado número 154 de 29/6/1994 Página 20658 (Marginal 14960)
8. Real Decreto número 356/91 de 15/03/1991, por el que se desarrolla, en materia de prestaciones por hijo a cargo, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/03/1991

9. Real Decreto número 356/91 de 15/03/1991, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/03/1991
10. Orden de 18 de julio de 1991, por la que se regula el Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado de 30/7/91

Frankrike:

Inom den privata sektorn:

1. Code du travail, Articles L 122-28-1 to L 122-32. Code de la Sécurité sociale Article L.351-4 et 5
2. Loi n°84-9 de janvier 1984 (civil luftfart och rederiverksamhet).

Inom den offentliga sektorn:

1. Loi du 25.07.1994 (n°94-629) complétée par la loi du 16.12.1996 (n°96-1093) relative au congé parental après l'adoption d'un enfant.
2. Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié par le décret 2002-684 du 30 avril 2002. : article 52 à 58. JO 2 mai 2002.

Irland:

1. Parental Leave Act, 1998 of 3 December 1998
2. Parental Leave (Notice of *Force Majeure* Leave) Regulations, 1998 (SI No. 454 of 1998)
3. Parental Leave (Disputes and Appeals) Regulations, 1999 (SI No. 6 of 1999)
4. Parental Leave (Maximum Compensation) Regulations, 1999 (SI No. 34 of 1999)
5. European Communities (Parental Leave) Regulations, 2000 (SI No. 231 of 2000)

Italien:

1. Legge 8 Marzo 2000 N°53 Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città
2. D.L.gs 26 Marzo 2001 N° 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Luxemburg:

1. Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Nederländerna:

1. Wet van 16 november 2001 tot vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg). Chapter 6 of this new Act deals with parental leave. Staatsblad 2001, 567 and 568
2. Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 266.
3. Besluit van 25 juni 1997 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 267.

Österrike:

1. Landesgesetz vom 04/11/1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubes (O.ö. Eltern-Karenzurlaubsgesetz - O.ö. EKUG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich Nr. 123
2. Verordnung der o.ö. Landesregierung vom 15/09/1997 zur Bekämpfung von Nelkenwicklern, Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 122/1997, ausgegeben und versendet am 24/10/1997
3. Landesgesetz vom 29/02/1996, mit dem das O.ö. Landesbeamtengesetz 1993, das als Landesgesetz geltende Gehaltsgesetz 1956, das O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das O.ö. Mutterschutzgesetz und das O.ö. Karenzurlaubsgeldgesetz geändert und Bestimmungen über das Ausmaß der Lehrverpflichtung für Vertragslehrer an Musikschulen der o.ö. Gemeinden erlassen werden (O.ö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1996), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 37/1996 , ausgegeben und versendet am 15/05/1996
4. Landesgesetz vom 03/12/1993 über das Dienstrecht der Beamten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landesbeamtengesetz 1993 - O.ö. LBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 11/1994, zuletzt geändert durch 83/1996
5. Landesgesetz vom 3. Dezember 1993 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landes Vertragsbedienstetengesetz - O.ö. LVBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 10/1994
6. Mutterschutzgesetz BGBl 1979/221 idF BGBl 1980/409, 1980/577, 1984/213, 1986/563, 1989/651, 1990/76, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1991/628, 1992/315, 1992/833, 1993/257, 1995/434, I 1997/9, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/70, I 1999/153, I 2001/98 und I 2001/103
7. Bundesgesetz vom 07/07/1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 390/1976 idF 832/1995

8. Bundesgesetz vom 12/12/1989 mit dem ein Karenzurlaub für Väter geschaffen (Eltern-Karenzurlaubsgesetz - EKUG) und das Mutterschutzgesetz 1979, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Landarbeitersgesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Pensionsgesetz 1965, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, die Bundesforste-Dienstordnung 1986, das Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetz, das Landeslehrerdienstrechtsgesetz 1984 und das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985 geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 651/1989 idF 434/1995
9. Bundesgesetz, Änderung mit dem das Landarbeitersgesetzes 1984. ref: BGBl 07/07/2000 p.625 - SG(2000)A/14169
10. Landarbeitsordnungs-Novelle 2000 ref: LGBL nr 53 - SG(2000)A/13454
11. Landesgesetz, mit dem das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, das Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetz, das Oö. Objektivierungsgesetz, das Oö. Mutterschutzgesetz, das Oö. Landesbediensteten-Schutzgesetz 1998, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Landes-Personalvertretungsgesetz und das Oö. Nebengebühreuzulagengesetz geändert werden (Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 2000) ref : LGBL. Nr 24/2001, 20 Stück, 30/03/2001, seite 75; SG(2001)A/5408 du 10/05/2001
12. NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO 1976) ref : LGBL. für das Land Niederösterreich 2400-37; SG(2001)A/6064 du 29/05/2001
13. Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) ref : LGBL. für das Land Niederösterreich 2200-51; SG(2001)A/6063 du 29/05/2001
14. Gesetz mit dem die Kärntner Landarbeitsordnung 1995 geändert wird LGBL. nr. 79/2001 ref: LGBL. für Kärnten 23/11/1995, 43. Stück, seite 335; SG(2001) A/12755 du 22/11/2001
15. Bundesgesetz vom 7.8.2001, mit dem ein Kinderbetreuungsgeldgesetz erlassen wird sowie das Familienlastenausgleichsgesetz 1987, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Landarbeitersgesetz 1984, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz und die Exekutionsordnung geändert werden, Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 103 (BGBl I 2001/103)
16. Bundesgesetz, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (Väter-Karenzgesetz - VKG), BGBl 1989/651 idF BGBl 1990/299, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1992/315, 1992/833, 1994/665, 1995/434, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/153, I 2000/6 und I 2001/103 [bis 7.8.2001: „Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG)“]

17. Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG): Bundesgesetz vom 24. 10. 1967, BGBl. Nr. 376, betreffend den Familienlastenausgleich, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103
18. Verordnung der Bundesministerin für Gesundheit und Konsumentenschutz über die Festlegung eines Mutter-Kind-Paß-Untersuchungsprogrammes, die Voraussetzungen zur Erlangung des Mutter-Kind-Paß-Bonusses sowie über den Mutter-Kind-Paß (Mutter-Kind-Paß-Verordnung – MuKiPaßV), BGBl II 1997/24 (in Force until 31.12.2001)
19. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) BGBl 1955, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/99 und 2001/103
20. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl 1994/315, zuletzt geändert durch BGBl 2001/47 und BGBl 2001/103
22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl 1961/105 idgF 21. - Hausgehilfen- and Hausangestelltengesetz, BGBl 1962/235 idgF
23. Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), Gesetz vom 1. Oktober 1920, womit die Republik Österreich als Bundesstaat eingerichtet wird (Bundes-Verfassungsgesetz), Staatsgesetzblatt Nr. 450, in der geltenden Fassung
24. Bundesgesetz über vom 31. Mai 1967, BGBl. Nr. 200, über die Kranken- und Unfallversicherung öffentlich Bediensteter (BKUVG) idF BGBl I 2001/102
25. Bundesgesetz über das Karenzgeld (Karenzgeldgesetz – KGG), BGBl I 1997/47 idF BGBl I 1997/139, I 1998/6, I 1998/30, I 1998/148, I 2000/142 und BGBl I 2001/103
26. Bundesgesetz vom 27. Juni 1974, BGBl. Nr. 395, über Geldleistungen an öffentlich Bedienstete während des Karenzurlaubes aus Anlass der Mutterschaft, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103
27. Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl 1948/86, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94
28. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl 1979/333, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94
29. Angestelltengesetz 1921, BGBl 1921/292 idgF, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/44
30. Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (Urlaubsgesetz 1976), BGBl 1976/390, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/7

Delstater (offentlig sektor)

Burgenland

1. Gesetz vom 20. November 1997 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997), LGBI Bgld 1998/17 idF LGBI Bgld 2000/38
2. Gesetz vom 1. Oktober 1985 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes (Landesvertragsbedienstetengesetz 1985), LGBI Bgld 1985/49 idF LGBI Bgld 2000/39
3. Gesetz vom 20. Dezember 1971 über das Dienstrecht der Beamten und Vertragsbediensteten der Gmeinden (Gemeindebedienstetengesetz 1971), LBGI Bgld 1971/13 idF LGBI Bgld 1996/54

Kärnten

1. Gesetz vom 7. November 1991 über den Mutterschutz und den Karenzurlaub (K-MUG), LGBI Ktn 1992/9 idF LGBI Ktn 1997/73
2. Gemeindebedienstetengesetz, Wiederverlautbarung LGBI Ktn 1992/56 idF LGBI Ktn 1998/76
3. Stadtbeamtenengesetz 1993, LGBI Ktn 1993/115, zuletzt geändert durch LGBI Ktn LGBI 1998/71

Niederösterreich

1. NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, Wiederverlautbarung vom 18. Dezember 1975, LGBI NÖ 2039-0, zuletzt geändert durch LGBI NÖ 2039-6
2. NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz (NÖ EKUG), LGBI NÖ 2050 idF LGBI NÖ 2050-1
3. Gesetz vom 15. Mai 1975 über die Gewährung eines Karenzurlaubsgeldes aus Anlaß der Mutterschaft (NÖ Karenzurlaubsgeldgesetz 1975), LGBI NÖ 2040 idF LGBI NÖ 2040-8

Oberösterreich

1. Landesgesetz vom 4. November 1993 über den Mutterschutz der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehenden Dienstnehmerinnen (OÖ Mutterschutzgesetz – OÖ MSchG), LGBI OÖ 1993/122
2. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubs (OÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz – OÖ EKUG), LGBI OÖ 1993/123
3. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Ansprüche der Geldleistungen aus Anlaß der Mutterschaft (OÖ Karenzurlaubsgeldgesetz – OÖ KUG), LGBI OÖ 1993/68

Salzburg

1. Salzburger Landesbeamtengesetz 1986, Wiederverlautbarung vom 15. Dezember 1986, LGBl Sbg 1987/1, zuletzt geändert durch LGBl Sbg 2000/3 und 2001/17
2. Salzburger Landesvertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl Sbg 2000/4 idF LGBl Sbg 2001/17
3. Salzburger Gemeindebeamtengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 12. Februar 1968, LGBl Sbg 1968/27, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7
4. Salzburger Gemeindevertragsbedienstetengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 14. März 1968, LGBl Sbg Nr 31, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7
5. Salzburger Magistratsbeamtengesetz 1981, Wiederverlautbarung vom 6. Mai 1981, LGBl Sbg 1981/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7

Steiermark

1. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Steiermärkisches Landesbeamtengesetz), LGBl Stmk 1974/124, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/40
2. Gesetz vom 24. September 1996, mit dem das Steiermärkische Landesbeamtengesetz geändert wird (4. Landesbeamtengesetz-Novelle 1996), LGBl Stmk 1997/2 idF LGBl Stmk 1998/44
3. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesvertragsbediensteten (Steiermärkisches Landesvertragsbedienstetengesetz), LGBl Stmk 1974/125 idF LGBl Stmk 2000/40
4. Gesetz vom 23. Mai 1957 über den Mutterschutz von Dienstnehmerinnen der steirischen Gemeinden, auf die das Mutterschutzgesetz, BGBl 1957/76, keine Anwendung findet, LGBl Stmk 1957/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1975/65
5. Gesetz vom 4. Februar 1957 betreffend die Dienstordnung der öffentlich-rechtlichen Bediensteten der steirischen Gemeinden mit Ausnahme der Städte mit eigenem Statut (Gemeindebedienstetengesetz 1957), LGBl Stmk 1957/34, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/1
6. Steiermärkisches Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1962, Wiederverlautbarung vom 24. September 1962, LGBl Stmk 1962/160, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/15
7. Dienst- und Gehaltsordnung der Beamten der Landeshauptstadt Graz 1956, LGBl Stmk 1957/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1996/46
8. Gesetz vom 5. März 1974 über das Dienst- und Gehaltsrecht der Vertragsbediensteten der Landeshauptstadt Graz (Grazer Gemeindevertragsbedienstetengesetz), LGBl Stmk 1974/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/14

Tirol

1. Tiroler Mutterschutzgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBI Tir 1998/86 idF LGBI Tir 2000/43
2. Tiroler Elternkarenzurlaubsgesetz, Wiederverlautbarung LGBI Tir 1998/87 idF LGBI Tir 2000/46
3. Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBI Tir 1998/88 idF LGBI Tir 2000/47
4. Tiroler Gemeindebeamten-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 (GKUFG 1998), Wiederverlautbarung vom 27.10.1998, LGBI Tir 1998/98 idF LGBI Tir 1999/42

Vorarlberg

1. Gesetz über das Dienstrecht der Landesbediensteten (Landesbedienstetengesetz 2000 – LBedG 2000), LGBI Vbg 2000/50 idF LGBI 2001/15

Wien

1. Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Dienstordnung 1994 – DO 1994), LGBI W 1994/56 idF LGBI W 2000/51
2. Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Besoldungsordnung 1994 – BO 1994), LGBI W 1994/55 idF LGBI W 2000/51
3. Gesetz über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien (Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995), LGBI W 1995/50 idF LGBI W 2000/51
4. Wiener Karenzurlaubszuschußgesetz, LGBI W 1998/19

Jordbrukssektorn

1. Landarbeitsgesetz, BGBl 1984/287, Wiederverlautbarung vom 9.7.1984, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/40 und I 2001/103 (Grundsatzgesetzgebung des Bundes)
2. Landarbeitsordnungen der Länder o.A.

Portugal:

1. Lei n.º 4/84 de 05/04/1984. Protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série n.º 81 de 05/04/1984 Página 1149
2. Lei n.º 17/95 de 09/06/1995. Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série A n.º 134 de 09/06/1995 Página 3754
3. Lei n.º 18/98 de 28/04/1998. Alargamento da protecção à maternidade e paternidade (altera a Lei n.º 4/84, de 5 de abril, alterada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho) ref : Diário da República I Série A n.º 98 de 28/04/1998 Página 1888

4. Decreto-lei n.º 136/85 de 03/05/1985. Regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade) ref : Diário da República I Série n.º 101 de 03/05/1985 Página 1161
5. Decreto-lei n.º 64-A/89 de 27/02/1989. Aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo às condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo), ref : Diário da República I Série A n.º 48 (2º Suplemento) de 27/02/1989 Página 862-(4)
6. Decreto-lei n.º 272/81 de 30/09/1981, Diário da República I Série n.º 225 de 30/09/1981 Página 2614-(2)
7. Decreto-lei n.º 874/76 de 28/12/1976. Define o regime jurídico de férias feridos e faltas ref : Diário da República I Série n.º 300 Página 2856
8. Nota n.º 25/98 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Identificação das disposições da legislação nacional que dão cumprimento à Directiva 96/34/CE, do Conselho relativa à licença parental
9. Decreto-lei n.º 333/95 de 23/12/1995, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8074
10. Maternity and Paternity Law (latest version) - Decree-Law 230/2000, from the 23 September

Finland:

1. Työsopimuslaki/Lag om arbetsavtal (320/70) 30/04/1970
2. Merimieslaki/Sjömanslag (423/78) 07/06/1978
3. Sairausvakuutuslaki/Sjukförsäkringslag (364/63) 04/07/1963
4. Vuosilomalaki/Semesterlag (272/73)
5. Merimiesten vuosisilomalaki/Semesterlag för sjömän (433/84) 01/06/1984
6. Asetus valtion virkamiesten vuosislomasta/Förordning om semester för statens tjänstemän (692/92)
7. Laki kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta/Lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/96) 28/06/1996
8. Valtion virkamieslaki/Statstjänstemannalag (750/93) 19/08/1994
9. Valtion yleinen virkaehtosopimus (tarkentava virkaehtosopimus 19/05/1998)
10. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
11. Laki merimieslain muuttamisesta/Lag om ändring av sjömanslagen (26/99) 22/01/1999
12. Kunnallinen virkaehtosopimus (uudistetut virkaehtosopimusmääräykset perhevapaista 1998).

13. Kirkon virka- ja työehtosopimukset (uudistetut määräykset perhevapaista 1998)

Sverige:

1. Föräldraledighetslag, Svensk författningssamling (SFS) 1995:584
2. Lag om allmän försäkring, Svensk författningssamling (SFS) 1962 :381
3. Lag om ersättning och ledighet för närståendevård, Svensk författningssamling (SFS) 1988 :1465

Förenade kungariket:

Amendment N° 1 Regulations 2001 to Maternity and Parental Leave Amendment N° 2 Regulations (Northern Ireland) 2002 of 5 April 2002 to Maternity and Parental Leave.

BILAGA II

Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 145, 19.6.996 s. 4-9.

RÅDETS DIREKTIV 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av avtalet om socialpolitik som är fogat till protokollet (nr 14) om socialpolitik som är fogat till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 4.2 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag, och

med beaktande av följande:

(1) På grundval av protokollet om socialpolitik har medlemsstaterna med undantag för Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland (nedan kallade "medlemsstaterna"), som önskar fortsätta på den väg som stakats ut i 1989 års sociala stadga, mellan sig ingått ett avtal om socialpolitiken.

(2) Arbetsmarknadens parter får i enlighet med artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik gemensamt begära att avtalen på gemenskapsnivå genomförs genom beslut av rådet på förslag av kommissionen.

(3) I punkt 16 i gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter som gäller principen om likabehandling av kvinnor och män föreskrivs bland annat att det "även bör utarbetas åtgärder som gör det möjligt för kvinnor och män att förena sina åtaganden i arbetsliv och familjeliv".

(4) Rådet har trots ett omfattande samförstånd inte kunnat besluta om förslaget till direktiv om föräldraledighet och ledighet av familjeskäl, i dess lydelse efter ändringen den 15 november 1984.

(5) I enlighet med artikel 3.2 i avtalet om socialpolitik har kommissionen samrått med arbetsmarknadens parter om en möjlig inriktning för en gemenskapsåtgärd som rör möjligheten att förena arbetsliv och familjeliv.

(6) Kommissionen som efter detta samråd fann att en gemenskapsåtgärd borde vidtas, har på nytt i enlighet med artikel 3.3 i avtalet samrått med arbetsmarknadens parter om det planerade förslagets innehåll.

(7) De allmänna branschövergripande organisationerna (UNICE, CEEP och EFS) informerade i ett gemensamt brev av den 5 juli 1995 kommissionen om att de önskade inleda det förfarande som anges i artikel 4 i avtalet.

(8) De nämnda allmänna branschövergripande organisationerna ingick den 14 december 1995 ett ramavtal om föräldraledighet och de har i enlighet med artikel 4.2 i avtalet till kommissionen överlämnat en gemensam begäran om att detta ramavtal skall genomföras genom beslut av rådet på förslag av kommissionen.

(9) Rådet uppmanade den 6 december 1994 i sin resolution om vissa perspektiv för socialpolitiken i Europeiska unionen: "Bidrag till ekonomisk och social konvergens i unionen" arbetsmarknadens parter att utnyttja möjligheten att ingå överenskommelser, eftersom arbetsmarknadens parter i allmänhet befinner sig närmare den sociala verkligheten och de sociala problemen. I Madrid välkomnades undertecknandet av detta ramavtal av de medlemmar i Europeiska rådet vilkas stater deltar i avtalet om socialpolitik.

(10) De undertecknande parterna önskade ingå ett ramavtal med minimikrav för föräldraledighet och frånvaro från arbetet på grund av force majeure och som överlåter till medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter att fastställa villkoren för tillämpning av föräldraledigheten, så att rådande förhållanden inklusive dem som gäller för familjepolitiken i varje medlemsstat beaktas, särskilt vad gäller villkoren för beviljande av föräldraledighet och utnyttjande av rätten till föräldraledighet.

(11) Ramavtalet genomförs lämpligen genom ett direktiv i enlighet med artikel 189 i fördraget. Detta bör vara bindande för medlemsstaterna med avseende på det resultat som skall uppnås men överlåta åt dem att bestämma form och tillvägagångssätt.

(12) I enlighet med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen såsom dessa formuleras i artikel 3b i fördraget, kan målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna och kan därför bättre uppnås på gemenskapsnivå. Detta direktiv begränsar sig till vad som minst krävs för att uppnå dessa mål och går inte utöver vad som är nödvändigt för detta syfte.

(13) Kommissionen har utarbetat sitt förslag till direktiv med hänsyn till de undertecknande parternas representativitet, till deras uppdrag, till lagligheten i ramavtalets bestämmelser och till relevanta föreskrifter beträffande små och medelstora företag.

(14) Kommissionen har i enlighet med sitt meddelande av den 14 december 1993 om genomförandet av protokollet om socialpolitik informerat Europaparlamentet genom att till detta överlämna texten till ramavtalet åtföljd av kommissionens förslag till direktiv och dess motivering.

(15) Kommissionen har också informerat Ekonomiska och sociala kommittén genom att till denna överlämna texten till ramavtalet åtföljd av kommissionens förslag till direktiv och dess motivering.

(16) I punkt 4.2 i ramavtalet betonas att genomförandet av avtalets bestämmelser inte får utgöra skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av detta avtal, detta utan att påverka medlemsstaternas och/eller arbetsmarknadens parter rätt att med hänsyn till förändrade omständigheter (inklusive ett införande av en bestämmelse om att rättigheten inte kan överlåtas) utarbeta olika lagar, andra författningar eller avtal, under förutsättning att minimikraven i detta avtal uppfylls.

(17) I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter erkänns vikten av att bekämpa alla former av diskriminering - särskilt de som är grundade på kön, hudfärg, ras, åsikter eller tro.

(18) I artikel F.2 i Fördraget om Europeiska unionen föreskrivs att "Unionen skall som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de

grundläggande friheterna, undertecknad i Rom den 4 november 1950, och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner".

(19) På gemensam begäran av arbetsmarknadens parter får en medlemsstat åt dem överlåta att genomföra detta direktiv, på villkor att medlemsstaten vidtar alla nödvändiga åtgärder för att hela tiden kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i detta direktiv.

(20) Genomförandet av ramavtalet bidrar till att uppfylla de mål som anges i artikel 1 i avtalet om socialpolitik.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Genomförande av ramavtalet

Syftet med detta direktiv är att genomföra det ramavtal om föräldraledighet som ingicks den 14 december 1995 mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (UNICE, CEEP och EFS) och som återfinns i bilagan.

Artikel 2

Slutbestämmelser

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 3 juni 1998 eller se till att arbetsmarknadens parter senast den dagen i samförstånd har vidtagit de åtgärder som behövs, och medlemsstaterna skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att hela tiden kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

2. Om det är nödvändigt med hänsyn till särskilda svårigheter eller ett genomförande genom kollektivavtal, får medlemsstaterna förfoga över ytterligare högst ett år. De skall genast underrätta kommissionen om dessa omständigheter.

3. När en medlemsstat antar de bestämmelser som anges i punkt 1 skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

Artikel 3

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 3 juni 1996.

På rådets vägnar

T. TREU

Ordförande

BILAGA III
RAMAVTAL OM FÖRÄLDRALEDIGHET
INLEDNING

Det bifogade ramavtalet innebär ett åtagande av UNICE, CEEP och EFS att införa minimiföreskrifter om föräldraledighet och frånvaro från arbetet på grund av force majeure, såsom ett viktigt medel för att göra det möjligt att förena arbetsliv och familjeliv och att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män samt principen om likabehandling av kvinnor och män.

EFS, UNICE och CEEP anmodar kommissionen att förelägga rådet detta ramavtal för att rådet genom beslut skall göra dessa minimiföreskrifter tvingande i Europeiska gemenskapens medlemsstater med undantag av Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland.

I. ALLMÄNNA ÖVERVÄGANDEN

1. Med beaktande av det avtal om socialpolitik, som är fogat till det sociala protokollet som är fogat till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artiklarna 3.4 och 4.2 i detta, och

med beaktande av följande:
 2. I artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik föreskrivs att de avtal som ingås på gemenskapsnivå på gemensam begäran av de undertecknade parterna skall genomföras genom beslut av rådet på förslag av kommissionen.
 3. Kommissionen har meddelat sin avsikt att föreslå en gemenskapsåtgärd som gör det möjligt att förena arbetsliv och familjeliv.
 4. I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter fastställs i punkt 16, som gäller principen om likabehandling av kvinnor och män, att åtgärder måste utarbetas för att kvinnor och män skall kunna förena sina åtaganden i arbetsliv och familjeliv.
 5. I rådets resolution av den 6 december 1994 medges att en effektiv politik för lika möjligheter förutsätter en övergripande och integrerad strategi som möjliggör en bättre planering av arbetstiderna, en större flexibilitet samt en smidigare återgång till arbetslivet och konstateras arbetsmarknadens parter viktiga roll på detta område och för att erbjuda kvinnor och män en möjlighet att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv.
 6. Åtgärderna för att förena arbetsliv och familjeliv bör uppmuntra till införande av nya, flexibla sätt att organisera arbete och tid som är bättre anpassade till samhällets växande behov och som bör tillgodose både företagets och arbetstagarnas behov.
 7. Familjepolitiken bör ses i förhållande till de demografiska förändringarna, effekterna av att befolkningen åldras, att generationerna närmar sig varandra och främjandet av kvinnors deltagande i arbetslivet.

8. Männen bör uppmuntras att dela ansvaret för familjen lika och uppmuntras till att utnyttja föräldraledigheten, till exempel genom program för att göra dem medvetna.
9. Detta avtal är ett ramavtal som ger minimiföreskrifter och bestämmelser för föräldraledighet, till skillnad från mammaledighet, och för frånvaro från arbetet på grund av force majeure, och det ankommer på medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att införa kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter med hänsyn till situationen i varje medlemsstat.
10. Medlemsstaterna bör föreskriva bevarandet av de naturaförmåner som medges inom ramen för sjukförsäkringen under en minimiperiod av föräldraledigheten.
11. Medlemsstaterna bör också, när detta visar sig vara lämpligt med hänsyn till de nationella förhållandena och budgetsituationen, inrikta sig på att i befintligt skick bevara rätten till socialförsäkringsförmåner under minimiperioden för föräldraledigheten.
12. Detta avtal beaktar nödvändigheten av att höja de socialpolitiska kraven, främja konkurrenskraften hos gemenskapens ekonomi och undvika att införa administrativa, finansiella eller juridiska hinder som är utformade på ett sätt som hindrar att små och medelstora företag bildas och utvecklas.
13. Arbetsmarknadens parter har de bästa förutsättningarna för att finna lösningar som svarar mot arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov och de bör följaktligen tilldelas en särskild roll i genomförandet och tillämpningen av detta avtal.

HAR DE UNDERTECKNANDE PARTERNA SLUTIT DETTA AVTAL:

II. INNEHÅLL

§ 1: Syfte och tillämpningsområde

1. I detta avtal anges minimiföreskrifter som avser att underlätta för föräldrar som arbetar att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv.
2. Detta avtal skall tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat.

§ 2: Föräldraledighet

1. Om inte annat följer av punkt 2.2 ges arbetstagare, kvinnor och män, genom detta avtal en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller vid adoption av ett barn för att vårda detta barn under minst tre månader och upp till en bestämd ålder som får vara upp till åtta år och som skall fastställas av medlemsstaterna och/eller av arbetsmarknadens parter.
2. För att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män och principen om likabehandling av kvinnor och män anser de undertecknande parterna att den rätt till föräldraledighet som föreskrivs i punkt 2.1 i princip bör beviljas på så sätt att den inte kan överlåtas.

3. Kvalifikationskraven och tillämpningsföreskrifterna för föräldraledighet skall fastställas enligt lag och/eller kollektivavtal i medlemsstaterna med iakttagande av minimiföreskrifterna i detta artikel. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får bland annat
 - a) besluta om huruvida föräldraledigheten beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar,
 - b) göra rätten till föräldraledighet beroende av en kvalifikationsperiod i arbete och/eller anställningstid som inte får överskrida ett år,
 - c) anpassa kvalifikationskraven och tillämpningsföreskrifterna för föräldraledighet till de särskilda omständigheter som råder vid adoption,
 - d) fastställa anmälningssperioder inom vilka den arbetstagare som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet för arbetsgivaren skall uppge tidpunkterna för föräldraledighetens början och slut,
 - e) fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren, efter samråd i enlighet med lagstiftning, kollektivavtal och nationell praxis, av skäl som kan rättfärdigas och som sammanhänger med företagets drift får uppskjuta beviljandet av föräldraledigheten (till exempel då arbetet är säsongsbetonat, då någon vikarie inte kunnat uppbringas inom anmälningssperioden, då en betydande del av arbetsstyrkan samtidigt ansöker om föräldraledighet, då en särskild funktion är strategiskt viktig). Svårigheter som uppkommer vid tillämpningen av denna bestämmelse skall lösas i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal och nationell praxis.
 - f) utöver punkt e ovan godkänna särskilda arrangemang för att tillgodose de små företagens behov avseende drift och struktur.
4. För att säkerställa arbetstagarnas möjlighet att utnyttja föräldraledigheten skall medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis, vidta alla nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarna mot uppsägning på grund av att de begär eller tar i anspråk sin rätt till föräldraledighet.
5. Vid föräldraledighetens utgång har arbetstagaren rätt att återgå till sitt arbete eller, om detta är omöjligt, till ett likvärdigt eller likartat arbete som överensstämmer med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande.
6. De rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar skall bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut. Vid föräldraledighetens slut skall dessa rättigheter inklusive de ändringar som härrör från nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis vara gällande.
7. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter skall fastställa vad som skall gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten.
8. Alla socialförsäkringsfrågor som hänger samman med detta avtal skall behandlas och avgöras av medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning och med beaktande av kontinuitetens betydelse när det gäller rätten till socialförsäkringsförmåner, särskilt sjuk- och hälsovård.

§ 3: Frånvaro från arbetet på grund av force majeure

1. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter skall, i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal och/eller nationell praxis, vidta nödvändiga åtgärder för att ge arbetstagaren rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall, som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.
2. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får fastställa kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter till punkt 3.1 och begränsa denna rätt till ett särskilt antal dagar om året och/eller för varje tillfälle.

§ 4: Slutbestämmelser

1. Medlemsstaterna får tillämpa eller införa bestämmelser som är förmånligare än de som föreskrivs i detta avtal.
2. Genomförandet av bestämmelserna i detta avtal får inte utgöra skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av detta avtal och påverkar inte medlemsstaternas och/eller arbetsmarknadens parter rätt att med hänsyn till förändrade omständigheter (inklusive ett införande av en bestämmelse om att rättigheten inte kan överlåtas) utarbeta olika lager, andra författningar eller avtal, under förutsättning att minimiföreskrifterna i det här avtalet iakttas.
3. Arbetsmarknadens parter rätt att på lämplig nivå, även europeisk sådan, sluta avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i detta avtal med hänsyn till särskilda omständigheter påverkas inte av detta avtal.
4. Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa rådets beslut senast två år efter beslutets antagande eller säkerställa att arbetsmarknadens parter¹³ med hjälp av avtal inför nödvändiga bestämmelser före utgången av denna period. Om det med hänsyn till särskilda svårigheter eller ett genomförande med hjälp av kollektivavtal är nödvändigt, får medlemsstaterna förfoga över ytterligare högst ett år för att följa beslutet.
5. Förebyggande och behandling av tvister och klagomål till följd av tillämpningen av detta avtal skall ske i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal och nationell praxis.
6. Utan att det påverkar kommissionens, de nationella domstolarnas och EG-domstolens respektive roller bör alla frågor som har samband med tolkningen av detta avtal på europeisk nivå, av kommissionens i första hand överlämnas till de undertecknande parterna som skall avge ett yttrande.

¹³ Enligt artikel 2.4 i avtalet om socialpolitik.

7. De undertecknande parterna skall se över tillämpningen av detta avtal fem år efter dagen för rådets beslut, om någon av parterna i detta avtal begär detta.

Utfärdat i Bryssel den 14 december 1995.

Fritz VERZETNITSCH
Ordförande för EFS
Emilio GABAGLIO
Generalsekreterare
EFS
Boulevard Émile Jacqmain 155
B-1210 BrysselAntonio Castellano AUYANET

Ordförande för CEEP
Roger GOURVÈS
Generalsekreterare
CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 BrysselFrançois PERIGOT

Ordförande för UNICE
Zygmunt TYSZKIEWICZ
Generalsekreterare
UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Bryssel