



DET KONGELIGE BARNE-  
OG FAMILIEDEPARTEMENT

# Prop. 85 LS

(2023–2024)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

---

Endringer i folketrygdloven  
(styrking av fedres rett til foreldrepenger) og  
samtykke til godkjenning av EØS-komiteens  
beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse  
i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158  
om balanse mellom arbeidsliv og familieliv  
for foreldre og omsorgspersoner og om  
oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU



# Innhold

<b>1</b>	<b>Proposisjonens hovedinnhold</b> .....	5	<b>A Forslag til lov om endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger)</b> .....	18
<b>2</b>	<b>Bakgrunnen for lovforslaget</b> ....	7	<b>B Forslag til vedtak om samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU</b> .....	19
2.1	Innledning .....	7	<b>Vedlegg</b>	
2.2	EUs direktiv om et balansert arbeidsliv og familieliv .....	7	1 EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 av 15. mars 2024 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner) .....	20
2.3	EØS-komiteens beslutning om innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen .....	9	2 Europaparlaments- og råsdirektiv (EU) 2019/1158 av 20. juni 2019 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU .....	21
<b>3</b>	<b>Forslag til endringer i foreldrepengeordningen</b> .....	11		
3.1	Innledning og bakgrunn .....	11		
3.2	Gjeldende rett .....	11		
3.3	Departementets vurdering .....	12		
3.3.1	Fedres selvstendige rett til uttak av foreldrepenger utvides til ti uker .....	12		
3.3.2	Kompensasjonsgrad .....	12		
3.3.3	Vern mot diskriminering .....	13		
3.3.4	Mulige konsekvenser av departementets forslag .....	14		
3.4	Ikrafttredelse .....	15		
<b>4</b>	<b>Økonomiske og administrative konsekvenser</b> .....	16		
<b>5</b>	<b>Merknader til de enkelte bestemmelsene i lovforslaget</b> ...	17		





DET KONGELIGE BARNE-  
OG FAMILIEDEPARTEMENT

# Prop. 85 LS

(2023–2024)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

---

## Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

*Tilråding fra Barne- og familiedepartementet 5. april 2024,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Støre)*

### 1 Proposisjonens hovedinnhold

Barne- og familiedepartementet legger i denne proposisjonen fram forslag til endringer i foreldrepengeordningen som er regulert i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven), kapittel 14 om ytelser ved svangerskap, fødsel og adopsjon, for å gjennomføre krav i europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1158 20. juni 2019 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU (heretter kalt «direktivet»), i norsk rett.

Forslaget til lovendringer er en tilpasning i foreldrepengerordningen for å ivareta kravene i direktivet om at far skal ha en individuell rett til to måneders betalt foreldrepermisjon, i tillegg til ti dagers betalt permisjon i forbindelse med fødsel. Departementet foreslår å oppheve kravet om at mor må være i aktivitet (jobb, studier mv.) for at far skal kunne ta ut foreldrepenger, med ytterligere to uker. Alle fedre med egen opptjening i tilfeller der mor ikke har opptjent rett til foreldrepenger, gis dermed en utvidet selvstendig rett til å

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

ta ut foreldrepenger i til sammen ti uker, der to av ukene kan tas ut i forbindelse med fødselen. Forslaget vil styrke fedres rettigheter og gi flere fedre mulighet til å være hjemme med barnet sitt lenger i tilfeller der bare far har opptjent rett til foreldrepenger. Det kan bidra til å gi barn god tilknytning til begge foreldrene i første leveår.

Direktivet er EØS-relevant og ble ved EØS komiteens beslutning nr. 74/2024 15. mars 2024 innlemmet i EØS-avtalens vedlegg XVIII. Gjennomføring av EØS-komiteens beslutningen krever endringer i folketrygdloven, og beslutningen er derfor gjort med forbehold om Stortingets samtykke, jf. Grunnloven § 26 andre ledd. Departementet foreslår at Stortinget samtykker til god-

kjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 15. mars 2024 om å innlemme direktivet i EØS-avtalen.

På bakgrunn av økonomiske prioriteringer, foreslås nivået på kompensasjonsgraden for utbetalingen av ytelsen redusert til 90 prosent for åtte av ukene, mens kompensasjonsgraden for de ti dagene med betalt permisjon i forbindelse med fødsel, fortsatt skal være 100 prosent. De nødvendige bevilgningsendringene er gjennomført, jf. Prop. 1 S (2023–2024) Barne- og familiedepartementet. Lovforslaget følger opp budsjettvedtaket.

EØS-komitebeslutningen og direktivet i uoffisiell norsk oversettelse følger som trykte vedlegg til proposisjonen.

## 2 Bakgrunnen for lovforslaget

### 2.1 Innledning

---

Det følger av direktivet om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner, at arbeidstakere skal ha rett til minst fire måneder permisjon. Medlemsstatene skal sørge for at to måneder av permisjonen ikke kan overføres til den andre av foreldrene. Videre følger det av direktivet at fedre skal ha rett til ti dager fedrepermisjon i forbindelse med fødselen.

EUs frist for å gjennomføre hoveddelen av direktivet, dvs. innføring av åtte uker betalt foreldrepermisjon for far, herunder ti dager betalt permisjon i forbindelse med fødselen, var 2. august 2022. Fristen for innføring av de siste to ukene med betalt foreldrepermisjon, er utsatt til 2. august 2024.

Ved oppfølging av direktivet og gjennomføring i nasjonal rett, har departementet lagt til grunn de samme fristene som EU. Selv om Norge ikke er folkerettslig forpliktet til å gjennomføre direktivet før det er innlemmet i EØS-avtalen, ble derfor hoveddelen av direktivet gjennomført i norsk rett med virkning fra 2. august 2022, jf. Prop. 15 L (2021–2022) *Endringer i folketrygdloven mv. (styrking av fedres rett til foreldrepenger mv.)*, og lov 18. mars 2022 nr. 11 *om endringer i folketrygden mv. (styrking av fedres rett til foreldrepenger mv.)*. Dette omfattet innføring av en individuell rett for far til åtte uker betalt foreldrepermisjon, herunder ti dagers betalt permisjon i forbindelse med fødsel. Videre ble det innført et unntak i ordningen slik at foreldre som får to barn svært tett, får mulighet til å ta ut foreldrepenger de ellers ville mistet. Det innebærer at der foreldrene får barn med 48 ukers mellomrom eller mindre, kan en kvinne som føder barn, ta ut 22 stønadsuker før eller etter fødsel. En kvinne som adopterer barn har i slike tilfeller rett til å ta ut åtte stønadsuker. Tilsvarende har en far rett til å ta ut åtte stønadsuker i slike tilfeller. Dette sikrer foreldrene mulighet til å ta ut minimumsrettighetene sine. Det var ikke behov for endringer for mødres rett til foreldrepenger, fordi folketrygdloven allerede oppfyller kravene i direktivet.

I tråd med de fastsatte fristene, vil innføringen av de siste to ukene med betalt foreldrepermisjon

bli gjennomført med virkning fra 2. august 2024, jf. Prop. 1 S (2023–2024) Barne- og familiedepartementet. Dette ble også varslet i Prop. 1 S (2021–2022) Barne- og familiedepartementet og Prop. 15 L (2021–2022) *Endringer i folketrygdloven mv. (styrking av fedres rett til foreldrepenger mv.)*. I Innst. 149 L (2021–2022) viser komiteen til Prop. 15 L (2021–2022), hvor «[d]epartementet legger til grunn at direktivets krav er oppfylt hvis fedre får rett til å ta ut til sammen ti uker med foreldrepenger. Det er en åpning for å vente med å innføre to av disse ukene til 2024», og komiteen skriver i sin innstilling at «[d]et legges også opp til at denne rettigheten utvides til ti uker på et senere tidspunkt.»

Forslag til lovendringer skal som hovedregel sendes på høring, jf. utredningsinstruksen punkt 3-3 første ledd. Unntak følger av instruksen punkt 3-3 andre ledd, og høring kan unnlates dersom høringen kan «vanskeliggjøre gjennomføringen av tiltaket», jf. andre kulepunkt, eller at høring anses som «åpenbart unødvendig», jf. tredje kulepunkt. Endelig løsning for gjennomføringen av resterende to uker med foreldrepermisjon til far, forelå med budsjettvedtaket for 2024. For å rekke å legge fram en Prop. LS for Stortinget våren 2024, har det ikke har vært praktisk mulig med høring i etterkant. Videre har utvidelsen vært varslet Stortinget gjennom dokumentene nevnt ovenfor, og er således underforstått. Gitt dette utgangspunktet har det ikke vært lagt opp til eller gjennomført offentlig høring av forslaget, jf. utredningsinstruksen punkt 3-3 andre ledd, andre og tredje kulepunkt.

Det vil etter endringene som foreslås i denne proposisjonen ikke være gjenstående behov for endringer i foreldrepengeordningen som følge av kravene i direktivet.

### 2.2 EUs direktiv om et balansert arbeidsliv og familieliv

---

Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1158 20. juni 2019 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner, erstatter og opphever det tidligere rådsdirektiv

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

2010/18/EU for foreldrepermisjon gitt i rammeavtalen mellom de europeiske partene i arbeidslivet om permisjon for foreldre i arbeid. Direktivet kommer i tillegg til EUs svangerskapsdirektiv (92/85/EEC), og dagens regler om barselpermisjon til mor etter svangerskapsdirektivet forblir derfor uendret.

Direktivet består av 22 artikler, og har et vedlegg med sammenligningstabell mellom direktiv 2010/18/EU og dette direktivet. Direktivet har en *fortale* med betraktninger, med et utgangspunkt om at «[...] Unionen skal støtte og utfylle aktivitetene til medlemsstatene på området for likestilling mellom menn og kvinner når det gjelder muligheter på arbeidsmarkedet og behandling i arbeidet». Formålet med direktivet er blant annet å fremme likestilling av kvinner, herunder kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet, og en mer lik fordeling av omsorgsansvaret for barn mellom kvinner og menn. Direktivet innfører minstekrav som landene må oppfylle, og det er tillatt å ha gunstigere bestemmelser enn det som følger av direktivet.

Direktivets tre første artikler gjennomgår direktivets formål, virkeområde og definisjoner. Det følger av *artikkel 1* at direktivet fastsetter minstekrav med det formål å oppnå likestilling mellom menn og kvinner når det gjelder muligheter på arbeidsmarkedet og behandling på arbeidsplassen ved å gjøre det lettere å forene yrkesaktivt liv og familieliv for arbeidstakere som er foreldre eller omsorgspersoner. For dette formålet fastsetter direktivet individuelle rettigheter knyttet til fedrepermisjon, foreldrepermisjon og omsorgspermisjon, jf. andre ledd bokstav a), og til fleksible arbeidsordninger for arbeidstakere som er foreldre eller omsorgspersoner, jf. andre ledd bokstav b).

*Artikkel 2* fastsetter det saklige virkeområdet for direktivet. Direktivet får anvendelse på alle arbeidstakere, både menn og kvinner, som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold som er definert ved lov, tariffavtaler eller gjeldende praksis i hver enkelt medlemsstat, idet det tas hensyn til EU-domstolens rettspraksis. Denne bestemmelsen må leses i lys av EØS-komiteens beslutning og tilpasningsteksten, se punkt 2.3 nedenfor.

I *artikkel 3* er det inntatt åtte definisjoner av betydning for forståelsen av direktivets innhold.

*Artikkel 4* omhandler fedrepermisjon. Etter bestemmelsen skal fedre ha rett til ti dager betalt permisjon fra arbeid i forbindelse med barnets fødsel. Medlemsstatene kan bestemme om deler av permisjonen skal kunne tas før barnet er født, eller kun etter fødselen, samt om det skal være

adgang til et fleksibelt uttak av permisjonen, for eksempel om permisjonen skal kunne deles opp eller tas i kombinasjon med arbeid. Retten til fedrepermisjon skal ikke være avhengig av en kvalifiserende arbeidsperiode eller ansettelsestid, og retten til fedrepermisjon skal gis uavhengig av arbeidstakerens sivilstand eller familiestatus, som definert i nasjonal rett.

*Artikkel 5* omhandler foreldrepermisjon. Etter nr. 1 skal foreldre ha rett til fire måneder betalt permisjon. Medlemsstatene kan bestemme om permisjonen må tas før barnet når en viss alder, som kan være inntil åtte år. Videre skal medlemsstatene sørge for at to måneder av permisjonen ikke kan overføres til den andre forelderen, jf. artikkel 5 nr. 2. Medlemsstatene kan gjøre retten til permisjon betinget av forutgående arbeidsforhold av en viss varighet, som ikke kan overstige ett år, jf. artikkel 5 nr. 4.

I *artikkel 6* omhandles omsorgspermisjon. Direktivet innfører en rett til fem dager permisjon per arbeidstaker hvert år for å yte nødvendig omsorg til personer i samme husstand. Det er ikke et krav om at permisjonen må være betalt. Videre styrkes retten til fleksibilitet i arbeidsforholdet, slik at arbeidstakere kan be om kortere arbeidstid, jobbe hjemmefra m.m.

Etter *artikkel 7* skal medlemsstatene treffe nødvendige tiltak for å sikre arbeidstakere rett til fravær fra arbeidet som følge av force majeure når presserende familiemessige årsaker ved sykdom eller ulykke gjør arbeidstakerens tilstedeværelse nødvendig. Medlemsstatene kan begrense arbeidstakers rett til fravær til et visst tidsrom per år eller per omsorgstilfelle, eller begge deler.

I *artikkel 8* oppstilles visse krav til hvilket nivå det bør være på ytelsene i permisjonstiden. Artikkel 8 nr. 2 regulerer fedres rett til ti dager permisjon i forbindelse med fødselen. Betaling eller ytelse i denne perioden skal tilsvare det vedkommende vil få ved opphold i arbeidet på grunn av forhold ved arbeidstakerens helse. Ytelsen som mottas må med andre ord tilsvare nivået for sykepenger i medlemsstaten. Medlemsstatene kan gjøre retten til betaling eller ytelse under permisjon betinget av et forutgående arbeidsforhold av en viss varighet, som ikke kan overstige seks måneder forut for fødselen. Etter artikkel 8 nr. 3 gis medlemsstatene en noe større skjønnsfrihet til å fastsette nivået på ytelsen når det gjelder foreldrenes rett til fire måneders permisjon, men nivået skal være slik at det stimulerer til uttak av slik permisjon.

Etter *artikkel 9* om fleksible arbeidsordninger, skal medlemsstatene treffe nødvendige tiltak for å



Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

sikre at arbeidstakere med barn opp til en fastsatt alder, som skal være minst åtte år, og omsorgspersoner, skal ha rett til å anmode om fleksible arbeidsordninger for omsorgsformål. Varigheten av slike fleksible arbeidsordninger kan være underlagt en rimelig begrensning. Arbeidstakeren skal ha rett til å vende tilbake til det opprinnelige arbeidsmønsteret ved utløpet av den avtalte perioden. Videre kan medlemsstatene la retten til å anmode om fleksible arbeidsordninger være betinget av en kvalifiserende arbeidsperiode eller ansettelsestid som ikke skal overstige seks måneder.

*Artikkel 10* omhandler arbeidstakers rettigheter. Rettigheter som arbeidstakere har opparbeidet seg, eller er i ferd med å opparbeide seg, på det tidspunktet da permisjonen omhandlet i artikkel 4, 5 og 6 eller fraværet fra arbeidet omhandlet i artikkel 7 begynner, skal beholdes fram til avslutningen av permisjonen eller fraværet fra arbeidet. Videre skal medlemsstatene sikre at arbeidstakere ved utløpet av permisjonen omhandlet i artikkel 4, 5 og 6, skal ha rett til å vende tilbake til sin stilling eller en tilsvarende stilling på vilkår som ikke er mindre gunstige for dem, og til å nyte godt av enhver forbedring i arbeidsvilkårene som de ville hatt rett til dersom de ikke hadde tatt permisjon.

Det følger av *artikkel 11* om forskjellsbehandling at medlemsstatene skal treffe nødvendige tiltak for å forby mindre gunstig behandling av arbeidstakere som følge av at de har søkt om eller har tatt permisjon som omhandlet i artikkel 4, 5 og 6 eller har hatt fravær fra arbeidet som omhandlet i artikkel 7, eller at de har utøvd rettighetene omhandlet i artikkel 9.

*Artikkel 12* gjelder vern mot oppsigelse og bevisbyrde, og pålegger medlemsstatene å treffe nødvendige tiltak for å forby oppsigelse og alle forberedelser til oppsigelse av arbeidstakere som følge av at de har søkt om eller har tatt permisjon som omhandlet i artikkel 4, 5 og 6, eller at de har utøvd retten til å anmode om fleksible arbeidsordninger omhandlet i artikkel 9.

Det følger av *artikkel 13* at medlemsstatene skal fastsette regler om sanksjoner for overtreddelse av nasjonale bestemmelser som er vedtatt i henhold til direktivet. Sanksjonene skal være effektive, forholdsmessige og avskrekkende.

*Artikkel 14* omhandler vern mot ugunstig behandling eller negative følger, og pålegger medlemsstatene å treffe nødvendige tiltak for blant annet å verne arbeidstakere mot ugunstig behandling fra arbeidsgiverens side, eller mot negative følger av inngitt klage.

Etter *artikkel 15* skal medlemsstatene sikre at det eller de organene som er utpekt i henhold til artikkel 20 i direktiv 2006/54/EF for å fremme, analysere, overvåke og støtte likebehandling av alle personer uten forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, har myndighet til å behandle spørsmål om forskjellsbehandling som omfattes av direktivets virkeområde.

Det følger av *artikkel 16* at medlemsstatene kan innføre eller opprettholde gunstigere bestemmelser for arbeidstakere enn dem som er fastsatt i direktivet. Gjennomføringen av direktivet skal ikke brukes som begrunnelse for å svekke det generelle vernet av arbeidstakere på de områdene som omfattes av direktivet.

Etter *artikkel 17* gjelder informasjon til arbeidstakere og arbeidsgivere, og medlemsstatene skal sørge for at tiltak som innarbeider direktivet blir formidlet på en egnet måte.

*Artikkel 18* er av administrativ art og omhandler rapportering og gjennomgåelse.

Det følger av *artikkel 19* at direktiv 2010/18/EU oppheves med virkning fra 2. august 2022. Etter bestemmelsen skal henvisninger til det opphevede direktivet forstås som henvisninger til dette direktivet, jf. sammenligningstabellen i vedlegget. Etter artikkel 19 nr. 2 kan perioder med foreldrepermisjon som arbeidstaker har tatt eller overdratt i henhold til det opphevede direktivet før 2. august 2022, uten hensyn til opphevingen komme til fradrag fra arbeidstakerens rett til foreldrepermisjon i henhold til artikkel 5 i dette direktivet.

*Artikkel 20* omhandler innarbeiding i nasjonal rett. Fristen for medlemstatene til å gjennomføre hoveddelen av direktivet, dvs. innføring av åtte uker betalt permisjon, herunder ti dager betalt permisjon for far i forbindelse med fødselen, er 2. august 2022, se artikkel 20 nr. 1. Medlemsstatene er gitt anledning til å utsette innføringen av rett til betalt permisjon for to av de åtte permisjonsukene til hver av foreldrene til 2. august 2024, se artikkel 20 nr. 2.

Direktivets avsluttende bestemmelser *artikkel 21* og *artikkel 22* gjelder henholdsvis ikrafttredelse og adressater for direktivet, dvs. medlemsstatene.

## **2.3 EØS-komiteens beslutning om innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen**

EØS-komiteen fattet 15. mars 2024 beslutning om å innlemme europaparlaments- og rådsdirektiv

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

(EU) 2019/1158 20. juni 2019 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om opphevelse av rådsdirektiv 2010/18/EU i EØS-avtalen. Direktivet ble innlemmet i vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner). EØS-komiteens beslutning inneholder EØS-tilpasninger. Norge deltok i EØS-komiteens beslutning med forbehold om Stortingets samtykke, jf. Grunnloven § 26 andre ledd.

For å innlemme direktivet i EØS-avtalen, har det vært behov for å tilpasse teksten i direktivet slik at den passer inn i en EØS-sammenheng, med følgende tilpasningstekst i beslutningens artikkel 1:

Direktivets bestemmelser skal for denne avtales formål gjelde med følgende tilpasning:

I artikkel 2 skal ordene 'og til EFTA-domstolens rettspraksis, i samsvar med EØS-

avtalen' tilføyes etter ordene 'EU-domstolens rettspraksis'.

Bakgrunnen for tilpasningsteksten er å tydeliggjøre at for EØS-statene er også EFTA-domstolens praksis relevant for fastleggelsen av innholdet i arbeidstakerbegrepet i artikkel 2, samt å få fram at EØS-avtalen setter rammer for når praksis fra EU-domstolen er relevant for EØS-statene. I tillegg til direktiv (EU) 2019/1158, er det flere rettsakter på andre områder som har tilsvarende eller lignende virkeområdebestemmelse og definisjon av «arbeidstaker». Det har derfor vært en koordinert tilnærming til valg av tilpasningstekst på dette punktet.

## 3 Forslag til endringer i foreldrepengeordningen

### 3.1 Innledning og bakgrunn

Det er nødvendig med endringer i foreldrepengeordningen for å ivareta kravene i direktivet om at far skal ha en individuell rett til to måneders betalt foreldrepermisjon, i tillegg til ti dagers betalt permisjon i forbindelse med fødsel.

Det følger av Hurdalsplattformen at foreldrepermisjonen skal være raus og sikre at begge foreldre har selvstendig krav på sin del av permisjonen sammen med barnet, og at regjeringen vil styrke fedres rettigheter. Etter departementets vurdering vil gjennomføringen av direktivet i norsk rett styrke fedres rettigheter, ved at fedre med opptjent rett til foreldrepenger gis mulighet til å ta ut ti uker foreldrepermisjon uavhengig av om mor er i aktivitet eller ikke. Gjennomføringen av direktivet vil bidra til at flere fedre får utvidet mulighet til å benytte seg av sine opptjente foreldrepenge rettigheter ved at foreldrepenger utbetales over en lengre periode. Disse fedrene gis dermed mulighet til å være hjemme med barnet sitt lenger, og kan slik bidra til å gi barn god tilknytning til begge foreldrene i første leveår.

### 3.2 Gjeldende rett

Foreldrepengeordningen er regulert i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) kapittel 14, som gjelder ytelser ved svangerskap, fødsel og adopsjon. Formålet med ytelsene er å sikre inntekt for foreldre i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven § 14-1.

Foreldrepenger er regulert i kapittel 14 del II. Foreldrepenger kan ytes til barnets mor og far ved fødsel og ved adopsjon av barn under 15 år, jf. folketrygdloven § 14-5. Rett til foreldrepenger opparbeides gjennom yrkesaktivitet, jf. folketrygdloven § 14-6, og beregningsgrunnlaget tilsvarende beregningsgrunnlaget for sykepenger etter folketrygdloven, jf. folketrygdloven § 14-7. For å ha rett til foreldrepenger må forelderen ha vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før vedkommende

starter sitt foreldrepengeuttak. Beregningsgrunnlaget må utgjøre minst halvparten av folketrygdens grunnbeløp (grunnbeløpet er fra mai 2023 118 620 kroner). Likestilt med yrkesaktivitet er blant annet tidsrom forelderen har mottatt dagpenger under arbeidsløshet, sykepenger og foreldrepenger.

Foreldrepengeperioden er 49 uker med full sats (100 prosent av beregningsgrunnlaget) eller 59 uker (61,2 uker fra 1. juli 2024, jf. Prop. 43 L (2023–2024)) med redusert sats (80 prosent av beregningsgrunnlaget), hvis foreldrene velger det, se folketrygdloven § 14-9. Folketrygden utbetaler ikke foreldrepenger for den delen av inntekten som overstiger seks ganger grunnbeløpet. Offentlige arbeidsgivere og mange private arbeidsgivere dekker det overskytende, slik at arbeidstakeren får full lønn (eventuelt 80 prosent av full lønn) under permisjonen.

Dersom begge foreldre har opptjent rett til foreldrepenger, deler de perioden mellom seg. Mor må begynne uttaket av foreldrepenger senest tre uker før fødselen av hensyn til egen og fosterets helse. De første seks ukene etter fødselen er forbeholdt mor for å sikre tid til restitusjon etter graviditet og fødsel. 15 uker er forbeholdt mor (mødrekvoten) og 15 uker er forbeholdt far (fedrekvoten). Dersom foreldrene har valgt uttak 80 prosent, er kvotene 19 uker. De første seks ukene etter fødsel som er forbeholdt mor, inngår i hennes kvote. Resten av perioden etter fødsel, fellesperioden, som er 16 uker dersom foreldrene har valgt full sats og 18 uker dersom foreldrene har valgt redusert sats, bestemmer foreldrene selv fordelingen av. Se nærmere folketrygdloven § 14-9 og § 14-10.

Dersom bare mor har opptjent rett til foreldrepenger, får hun hele foreldrepengeperioden alene. Hun kan dermed ta ut 49/59 uker.

Dersom bare far har opptjent rett til foreldrepenger, er hans uttak avhengig av hva mor gjør etter fødselen, jf. folketrygdloven § 14-13 og § 14-14. Far kan uten hinder av vilkårene i § 14-13 og aktivitetskravet ta ut foreldrepenger i 8 uker, jf. folketrygdloven § 14-14 tredje ledd. Dersom far ønsker å ta ut permisjon utover dette, vil retten til

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

foreldrepenger avhenge av om aktivitetskravet er oppfylt. Mor oppfylder aktivitetskravet ved å gå ut i arbeid, ta offentlig godkjent utdanning, delta på heltid i introduksjonsprogram eller kvalifiseringsprogram, eller hvis hun på grunn av sykdom eller skade er helt avhengig av hjelp til å ta seg av barnet eller er innlagt i institusjon. I tilfeller der mor mottar uføretrygd og dermed ikke kan tilpasse seg aktivitetskravet, kan far uten hinder av vilkårene i folketrygdloven § 14-13 og aktivitetskravet, ta ut foreldrepenger i samme antall stønadsdager som fedrekvoten.

Foreldrepenger kan tas ut helt fram til barnet fyller tre år, jf. folketrygdloven § 14-10 tredje ledd. Det følger videre av bestemmelsen at dersom foreldrene får barn med 48 ukers mellomrom eller mindre, kan likevel en kvinne som føder barn, ta ut 22 stønadsuker før eller etter fødsel. En kvinne som adopterer barn, skal i slike tilfeller ha rett til å ta ut 8 stønadsuker. En far skal i slike tilfeller ha rett til å ta ut 8 stønadsuker

Dersom en forelder er medlem i folketrygden, kan han/hun ta ut foreldrepenger under opphold i utlandet, jf. folketrygdloven § 14-2. Adgangen til å utsette foreldrepengerperioden er i behold dersom forelderen er i arbeid i utlandet, under forutsetning av at vedkommende beholder medlemskapet i folketrygden under utenlandsoppholdet, jf. folketrygdloven kapittel 2. Ved arbeid i annet EØS-land er det mulig å utsette og gradere uttaket av foreldrepenger.

Reglene i foreldrepengerordningen som gjelder for fedre, gjelder tilsvarende for medmødre, jf. lov 8. april 1981 nr. 7 om barn og foreldre (barne-loven) § 4 a. Det følger av denne bestemmelsen at regler i lov eller forskrift som gjelder om eller for en far, gjelder på samme vis for en medmor.

For foreldre som adopterer, gjelder regelverket omtalt ovenfor tilsvarende. Ved adopsjon gis imidlertid ikke foreldrepenger før omsorgsovertakelsen, og stønadsperioden er i slike tilfeller 46/56 uker, se folketrygdloven § 14-10 andre ledd. Foreldrepengene må tas ut innen tre år etter omsorgsovertakelsen, se folketrygdloven § 14-10 tredje ledd.

### **3.3 Departementets vurdering**

#### **3.3.1 Fedres selvstendige rett til uttak av foreldrepenger utvides til ti uker**

I tilfeller der det bare er far som har opptjent rett til foreldrepenger, har han etter gjeldende foreldrepengerordning rett til å ta ut åtte uker foreldrepenger, hvorav ti dager kan tas ut i for-

bindelse med fødselen, uavhengig av aktivitet hos mor. Som omtalt under punkt 3.2, er fars rett til uttak av foreldrepenger etter folketrygdloven § 14-14 tredje ledd utover åtte uker, avhengig av om mor har opptjent foreldrepenger, og hva hun gjør etter fødsel (aktivitetskravet), jf. folketrygdloven § 14-13. Aktivitetskravet innebærer at far ikke har selvstendig rett til å ta ut foreldrepenger han har opptjent utover åtte uker, fordi hans uttaksrett avhenger av om mor går ut i aktivitet etter fødsel eller ikke.

For å gjennomføre de resterende kravene i direktivet artikkel 5 med selvstendig uttaksrett for far på åtte uker, må det gjøres tilpasninger i foreldrepengerordningen. Departementet foreslår på denne bakgrunn at aktivitetskravet oppheves for ytterligere to uker, slik at far får en individuell rett til to måneders betalt foreldrepermisjon. Dette vil komme i tillegg til de ti dagene med betalt permisjon far har rett til å ta ut i forbindelse med fødsel. Med forslaget utvides fedres selvstendige rett til uttak av foreldrepenger til samlet ti uker. Det vises til lovforslaget folketrygdloven § 14-14 tredje ledd første punktum.

Gjennom forslaget vil direktivets krav om at far skal gis en individuell rett til to måneders betalt foreldrepermisjon, i tillegg til ti dagers betalt permisjon i forbindelse med fødsel, være oppfylt, og foreldrepengerordningen oppfylder med det kravene til antall uker fedre har rett til betalt permisjon etter direktivet.

Departementet understreker at aktivitetskravet utover dette blir beholdt, og vil gjelde som tidligere. Det betyr at far står fritt til å ta ut mer enn ti uker permisjon dersom han ønsker det, men aktivitetskravet vil gjelde, og mor må gå ut i arbeid, studier mv. for at far skal kunne ta ut foreldrepenger.

#### **3.3.2 Kompensasjonsgrad**

Ved gjennomføringen av direktivets hoveddel 2. august 2022 med innføringen av åtte uker individuell uttaksrett for far, herunder rett til å ta ut ti dager betalt permisjon i forbindelse med fødselen, ble kompensasjonsgraden satt tilsvarende dekningsgraden ellers i foreldrepengerordningen. Det betyr at foreldrepengene i disse ukene etter gjeldende rett beregnes etter samme regler som for sykepenger, se folketrygdloven § 14-7.

En utvidelse med to uker vil gi merutgifter for folketrygden, og nivået på ytelsen har vært vurdert. Direktivet artikkel 8 stiller visse krav til hvilket nivå det bør være på ytelsen i permisjonstiden.

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

Det følger av direktivet artikkel 8 nr. 2 at betaling eller ytelse for fars rett til ti dager permisjon i forbindelse med fødselen skal tilsvare nivået for sykepenger i medlemsstaten. Det er av den grunn ikke anledning til å redusere nivået på utbetalingen for disse dagene, og kompensasjonsgraden vil fortsatt være den samme som ellers i foreldrepengeordningen.

Artikkel 8 nr. 3 gir medlemsstatene en noe større skjønnsfrihet til å fastsette nivået på ytelsen når det gjelder foreldrenes rett til permisjon, men det er et krav om at nivået skal være slik at det stimulerer til uttak av permisjon. Direktivet oppstiller således ikke minimumskrav til nivået på betalingen eller ytelsen ved permisjon, utover at nivået skal stimulere til uttak av permisjon.

Nivået er videre omtalt i premiss 31 til fortalen til direktivet. Heller ikke fortalen tilsier at det stilles konkrete minstekrav til nivået på ytelsen. Det framgår av fortalen at medlemsstatene bør fastsette et passende («adequate») nivå på lønnen eller ytelsen for den minimumsperioden av foreldrepermisjonen som ikke kan overdras, dvs. for åtte uker. Ved fastsettelsen av nivået på ytelsen skal medlemsstatene ta hensyn til at foreldrepermisjon ofte resulterer i tapt inntekt for familien, og at familiens hovedforsørger bare er i stand til å ta ut permisjon hvis ytelsen er tilstrekkelig høy til at den muliggjør en verdig levestandard. Utover dette gis det i direktivet liten veiledning om hvilke krav som stilles til nivået på ytelsen. Fortalen er i seg selv ikke rettslig bindende, men formålet om å legge til rette for uttak må ses i lys av denne. Formålet med ytelsen slik det kommer til uttrykk i artikkel 8 nr. 3, sett i lys av fortalen, gir holdepunkter for at ytelsen må være på et visst nivå.

Fedrene det nå vurderes å gi utvidete rettigheter til, vil i stor grad være primærforsørgeren i familiene. Et lavt nivå på ytelsen ved fars permisjon vil gjøre uttak av permisjon vanskelig, som følge av betydningen det får for familiens økonomi. Jo lavere ytelsen er, jo færre av disse fedrene må det antas vil ta ut permisjon, og jo kortere vil permisjonen være. Med det som utgangspunkt, er det på bakgrunn av økonomiske prioriteringer, besluttet en kompensasjonsgrad på 90 prosent av foreldrepengennivået for åtte av ukene, jf. Prop. 1 S (2023–2024) Barne- og familiedepartementet. En kompensasjonsgrad på 90 prosent gjør utvidelsen omtrent provenynøytral, se punkt 4, og vil sikre gjennomføringen, samtidig som den vurderes å tilfredsstille kravene i direktivet, og fortsatt vil være på et nivå som vurderes å ivareta hensynet til en tilstrekkelig levestandard, og der-

med stimulerer til uttak av permisjon. Det legges til at et redusert nivå på ytelsen for åtte av de ti ukene til far, innebærer at far kan få et høyere nivå på foreldrepengene dersom mor går ut i aktivitet enn om mor er hjemme, og kan dermed bidra til at mor går raskere ut i arbeid eller studier.

### 3.3.3 Vern mot diskriminering

Styrking av rettigheter til arbeidstakere som er foreldre, og særlig fedres rettigheter, samt likestillingshensyn er sentrale hensyn ved vedtakelsen av direktivet. Et lavere nivå på ytelsen etter artikkel 8 nr. 3 enn foreldrepengennivå i de tilfellene det bare er far som har opptjent rett til foreldrepenger, innebærer at nivået på ytelsen vil være forskjellig for mor og far, og også mellom ulike grupper fedre. Direktivet skiller ikke mellom mødres og fedres rett til permisjon etter artikkel 5 nr. 1 og 2. Formålet med nivået på ytelsen etter direktivet er å legge til rette for uttak, og det er et spørsmål om et ulikt kompensasjonsnivå for kvinner og menn, eller mellom ulike grupper menn, vil innebære en ulovlig forskjellsbehandling etter direktivet.

Som forskjellsbehandling regnes handlinger som har som formål eller effekt at en person eller gruppe mennesker kommer i en dårligere stilling eller behandles dårligere enn andre i en sammenlignbar situasjon. Dette inkluderer både direkte diskriminering, hvor personer eksplisitt forskjellsbehandles, og indirekte diskriminering, hvor reguleringen er nøytralt formulert, men har en virkning som innebærer reell forskjellsbehandling.

Diskrimineringsvern følger av Grunnloven § 98, og, i et menneskerettslig perspektiv, av en rekke FN-konvensjoner. Diskrimineringsvern følger også av Norges forpliktelser etter EØS-avtalen og det EU-rettslige regelverket. EU har ikke-diskrimineringsbestemmelser i traktaten og i en rekke direktiver. Norge er bundet av EUs direktiver om kjønnslikestilling i arbeidslivet gjennom EØS-avtalen.

Departementet finner få holdepunkter i EU/EØS-retten for hvordan spørsmålet i dette tilfellet bør besvares. EFTA-domstolens avgjørelse i sak E-01/18 mot Norge gjaldt lovligheten av ulike vilkår for foreldrepenger etter likestillingsdirektivet, der foreldrepenger ble ansett å falle utenfor direktivets virkeområde. Direktiv 2010/18/EU, som nå er erstattet av direktivet om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner, var ikke et tema, fordi dette direktivet ikke ga arbeidstakere rett til lønn eller annen

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

ytelse ved permisjon. Ved innføring av direktivet om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner, er det ikke klart om dette direktivet krever at nivået på ytelsen er lik for mødre og fedre, og mellom ulike grupper fedre.

Det følger av Grunnloven § 98 andre ledd at «[i]ntet menneske må utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling». Bestemmelsen gir et selvstendig og generelt diskrimineringsvern, og er ikke knyttet til bestemte diskrimineringsgrunnlag. Formålet med et generelt forbud framfor å liste opp spesifikke diskrimineringsgrunnlag er å sikre at all diskriminering som åpenbart er usaklig og har sammenheng med vesentlige forhold ved en person, omfattes, jf. Innst. 186 S (2013–2014), kapittel 2.1.6, side 25. Når det gjelder den generelle forståelsen av bestemmelsen for øvrig, vises det til redegjørelsen i Prop. 81 L (2016–2017), punkt 4.3.

Et generelt og selvstendig diskrimineringsvern følger også av FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 26:

Alle er like for loven og har uten noen form for forskjellsbehandling rett til lik beskyttelse av loven. I dette øyemed skal lovgivningen forby enhver form for forskjellsbehandling og sikre alle likeverdig og effektiv beskyttelse mot forskjellsbehandling på noe slikt grunnlag som rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller stilling for øvrig.

Diskrimineringsbestemmelsene i den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK), FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) og barnekonvensjonen er begrenset til å gjelde diskriminering innenfor konvensjonsrettighetenes anvendelsesområde. Under alle konvensjonene vil det imidlertid være nødvendig å ta stilling til om det foreligger en forskjellsbehandling av likeartede tilfeller, og om forskjellsbehandlingen er knyttet til et diskrimineringsgrunnlag. For at en slik forskjellsbehandling skal være lovlig, må den forfølge et legitimt formål, og den må være nødvendig og forholdsmessig.

Etter lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) § 7 og § 8 er direkte og indirekte forskjellsbehandling forbudt. Etter likestillings- og diskrimineringsloven § 9, er forskjellsbehandling bare lovlig dersom den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er ufor-

holdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.

Det må vurderes om reduksjonen av nivået på utbetalingen til 90 prosent for åtte av ukene står i forhold til formålet, er nødvendig og forholdsmessig sett opp mot situasjonen og de grunnleggende rettighetene som følger av Grunnloven og internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, og forbudet mot diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven.

Bakgrunnen for å redusere kompensasjonsgraden til 90 prosent for åtte uker, er begrunnet i økonomiske prioriteringer. Disse forutsetningene er lagt fram for Stortinget, og lå til grunn for Stortingets budsjettvedtak. Alternativet til reduksjonen i ytelsen er å utsette innføringen av de siste to ukene med selvstendig uttaksrett for fedrene til en framtidig fullfinansiering er på plass.

Departementet viser til at fristen for å innføre de siste to av de åtte ukene med betalt foreldrepermisjon, er 2. august 2024. Ulempene ved å utsette gjennomføringen vurderes som større enn fordelene, og de siste to ukene bør innføres som planlagt fra 2. august 2024, selv om det innebærer at fedre i tilfeller der mor ikke har vært i aktivitet, får redusert kompensasjonsgraden til 90 prosent i motsetning til mødre og andre grupper fedre som får utbetaling på foreldrepengnivå. Gjennomføringen vil etter departementets vurdering uansett utvide og styrke denne gruppen fedres rett til uttak av foreldrepenger, og gir fedrene mulighet til å være hjemme med barnet sitt lenger, noe som kan bidra til å gi barn god tilknytning til begge foreldrene i første leveår. Nivået på utbetalingen sikrer at disse fedrene beholder størsteparten av inntekten sin når de tar ut foreldrepenger, og vurderes derfor å være på et nivå som stimulerer til uttak av permisjon.

Departementet vurderer etter dette at forskjellsbehandlingen har et legitimt formål, er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 9, og at den derfor ikke vil utgjøre diskriminering i strid med forbudene i Grunnloven og konvensjonene omtalt ovenfor.

Det vises til lovforslaget folketrygdloven § 14-14 nytt fjerde ledd.

### 3.3.4 Mulige konsekvenser av departementets forslag

Departementets forslag innebærer at fedre med selvstendig opptjening til foreldrepenger får rett til å ta ut foreldrepenger i ytterligere to uker, og i til sammen ti uker. Disse fedrene har i prinsippet

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

mulighet til å ta ut foreldrepenger i disse ukene også i dag, men det forutsetter at mor går ut i arbeid, studier mv. etter fødselen. Etter endringen vil ikke aktivitetskravet gjelde for fars uttak av ytterligere to uker, og i til sammen ti uker.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har anslått at om lag 4 900 fedre årlig har rett til selvstendig uttak av ti uker. Anslaget er imidlertid usikkert da man ikke kan vite nøyaktig hvor stor denne gruppen er og hvor mye rettigheter de vil ta ut. Departementet forventer at fedrene som nå får utvidete foreldrepengerrettigheter, i stor grad vil benytte seg av disse, selv med redusert kompensasjonsgrad.

Det er imidlertid ikke helt gitt hvordan fedrene vil tilpasse seg den foreslåtte regelendringen og hvor mange flere stønadsdager de vil ta ut. I de aller fleste foreldrepar har begge vært i arbeid og har dermed opptjent foreldrepenger. Disse foreldrepengene får en periode som de deler mellom seg, og begge skal også tilbake til arbeid etter endt permisjon. Hvis far ikke benytter seg av sine fedrekvoteuker, faller disse stønadsukene bort. Dette er ikke situasjonen for gruppen som blir omfattet av den foreslåtte endringen: Far er i arbeid, mens mor enten ikke har vært i arbeid i tiden før fødselen, eller hun har arbeidet for lite til å tjene opp rett til foreldrepenger. Årsakene til dette kan være flere. Mor kan ha valgt å ikke arbeide utenfor hjemmet eller hun kan ha hatt en løsere tilknytning til arbeidslivet. Mor kan også ha vært i annen aktivitet utenfor hjemmet før fødselen som ikke gir foreldrepengerrettigheter. Eksempelvis kan hun ha studert, deltatt i arbeidsmarkedstiltak, eller hatt opplæring i norsk. I tiden etter fødsel kan det være slik at hun ikke har mulighet til å gå ut i aktivitet som fyller aktivitetskravet i folketrygdloven, eller ikke ønsker dette. De berørte er således ikke en ensartet gruppe, og det er da heller ikke lett å forutsi i hvor stor grad fedre vil benytte seg av sine utvidete rettigheter.

Aktivitetskravet innebærer i dag et insentiv til at kvinner skal opparbeide seg rett til foreldrepenger gjennom arbeidsdeltakelse, og ha en tilknytning til arbeidsmarkedet. Utvidelsen av selvstendig uttaksrett til far fra åtte til ti uker uavhengig av mors arbeidstilknytning, vil kunne svekke et slikt insentiv i regelverket. Departementet vil imidlertid understreke at aktivitetskravet fortsatt vil bestå for stønadsuker utover forslaget utvidelse til ti uker, og far vil fortsatt få et lavere antall uker enn tilfellet er der også mor har opptjent rett til foreldrepenger, se omtale under punkt 3.2.

Fedre som er arbeidstakere, har rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven. En utvidet rett til foreldrepenger vil bety at flere fedre vil ta ut foreldrepermisjon og dermed ha fravær fra sin arbeidsplass. For de arbeidsgiverne dette omfatter, kan den foreslåtte regelendringen oppleves som en ulempe sammenlignet med dagens regler.

### 3.4 Ikrafttredelse

---

De to siste to ukene med betalt foreldrepermisjon til far, jf. lovforslaget folketrygdloven § 14-14 tredje ledd første punktum, vil bli innført med virkning fra 2. august 2024, jf. også Prop. 1 S (2023–2024) Barne- og familiedepartementet. Departementet legger opp til at reduksjon av kompensasjonsgrad til 90 prosent for åtte av ukene, jf. lovforslaget folketrygdloven § 14-14 nytt fjerde ledd, vil bli innført fra samme tidspunkt.

Departementet foreslår i lovutkastet Adel II i lovforslaget at loven trer i kraft fra den tiden Kongen bestemmer, og at Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid. Endringene i folketrygdloven gjelder bare der fødselen eller omsorgsovertakelsen i forbindelse med adopsjon skjer på ikrafttredelsesdatoen eller senere.

## 4 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget i punkt 3.3.1 innebærer at aktivitetskravet oppheves for ytterligere to uker, fra åtte til ti uker, fra 2. august 2024. Forslaget i punkt 3.3.2, jf. punkt 3.3.3, innebærer at nivået på utbetalingen av ytelsen reduseres til 90 prosent for åtte av de ti ukene fra samme tidspunkt. Arbeids- og velferdsdirektoratet har anslått at endringene samlet vil være om lag provenynøytrale også i etterfølgende år.

Videre vurderer Arbeids- og velferdsdirektoratet at utbetaling av to forskjellige deknings-

grader i løpet av en stønadsperiode vil være komplisert å gjennomføre i etatens saksbehandlingsløsninger og føre til merarbeid i driften av løsningen. Direktoratet har derfor anslått at endringene vil gi utviklingskostnader på 7 mill. kroner i 2024 og varige økte driftskostnader på 3 mill. kroner fra 2024. De administrative kostnadene er dermed anslått til totalt 10 mill. kroner i 2024 og 3 mill. kroner i året fra 2025.



## 5 Merknader til de enkelte bestemmelsene i lovforslaget

### Endringene i folketrygdloven

#### Til § 14-14

Tredje ledd *første punktum* endres slik at en far uten hinder av vilkårene i § 14-13 kan ta ut foreldrepenger i ti uker, og innebærer at aktivitetskravet oppheves for ytterligere to uker. Det betyr at en far som har opptjent rett til foreldrepenger gis rett til å ta ut ytterligere to uker med foreldrepenger, og i til sammen ti uker, selv om mor ikke oppfyller kravene til aktivitet i § 14-13. Det vises til de generelle merknadene i punkt 3.3.

Bestemmelsen i *nytt fjerde ledd* fastsetter at foreldrepenger for åtte av stønadsukene ytes med 90 prosent av beregningsgrunnlaget. De ti første stønadsdagene med foreldrepenger, som kan tas i forbindelse med fødselen, ytes med 100 prosent av beregningsgrunnlaget. Det vises til de generelle merknadene i punkt 3.3.

### Ikrafttredelsesbestemmelsen

Etter bestemmelsen gjelder loven fra den tid Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de

enkelte bestemmelsene til forskjellig tid, ettersom det kan være behov for administrativ tilrettelegging før de ulike delene av loven trer i kraft. Departementet legger opp til at endringene skal tre i kraft 2. august 2024. Endringene skal omfatte barn født eller adoptert 2. august 2024 eller senere. Det vises til de generelle merknadene i punkt 3.4.

Barne- og familiedepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU.

---

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og vedtak om samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU i samsvar med et vedlagt forslag.

---

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

## A

### Forslag

## til lov om endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger)

#### I

I lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd gjøres følgende endringer:

§ 14-14 tredje ledd første punktum skal lyde:  
Faren kan uten hinder av vilkårene i § 14-13 ta ut foreldrepenger i 50 stønadsdager (10 uker).

§ 14-14 nytt fjerde ledd skal lyde:  
Foreldrepenger for 8 av stønadsukene ytes med 90 prosent av beregningsgrunnlaget. De 10 første stønadsdagene (2 uker) som kan tas i

forbindelse med fødselen, se § 14-9 sjette ledd, ytes det foreldrepenger med 100 prosent av beregningsgrunnlaget.

#### II

1. Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid.
2. Endringene i folketrygdloven gjelder for fødsler eller omsorgsovertakelser i forbindelse med adopsjon som skjer på ikrafttredelsesdatoen eller senere.

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

## B

### Forslag

# **til vedtak om samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU**

Stortinget samtykker til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 15. mars 2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 20. juni 2019 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU.

---

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

## Vedlegg 1

# **EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 av 15. mars 2024 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner)**

EØS-KOMITEEN HAR –

under henvisning til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, heretter kalt EØS-avtalen, særlig artikkel 98, og ut fra følgende betraktninger:

- 1) Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1158 av 20. juni 2019 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU<sup>1</sup> skal innlemmes i EØS-avtalen.
- 2) Direktiv (EU) 2019/1158 opphever direktiv 2010/18/EU<sup>2</sup>, som er innlemmet i EØS-avtalen, og som følgelig skal oppheves i EØS-avtalen
- 3) EØS-avtalens vedlegg XVIII bør derfor endres –

TRUFFET DENNE BESLUTNING:

### *Artikkel 1*

I EØS-avtalens vedlegg XVIII skal teksten i nr. 31a (rådsdirektiv 2010/18/EU) lyde:

«**32019 L 1158:** Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1158 av 20. juni 2019 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU (EUT L 188 av 12.7.2019, s. 79).

<sup>1</sup> EUT L 188 av 12.7.2019, s. 79.

<sup>2</sup> EUT L 68 av 18.3.2010, s. 13.

Direktivets bestemmelser skal for denne avtales formål gjelde med følgende tilpasning:

I artikkel 2 skal ordene ‘og til EFTA-domstolens rettspraksis, i samsvar med EØS-avtalen’ tilføyes etter ordene ‘EU-domstolens rettspraksis’.

### *Artikkel 2*

Teksten til direktiv (EU) 2019/1158 på islandsk og norsk, som vil bli kunngjort i EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende*, skal gis gyldighet.

### *Artikkel 3*

Denne beslutning trer i kraft 16. mars 2024, forutsatt at alle meddelelser etter EØS-avtalens artikkel 103 nr. 1 er inngitt<sup>3</sup>.

### *Artikkel 4*

Denne beslutning skal kunngjøres i EØS-avdelingen av og EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende*.

Utferdiget i Brussel 15. mars 2024

For EØS-komiteen  
*Nicolas von Lingen*  
Formann

<sup>3</sup> Forfatningsrettslige krav angitt.

## Vedlegg 2

# Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1158 av 20. juni 2019 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR

under henvisning til traktaten om Den europeiske unions virkemåte, særlig artikkel 153 nr. 2 bokstav b) sammenholdt med artikkel 153 nr. 1 bokstav i),

under henvisning til forslag fra Europakommisjonen,

etter oversending av utkast til regelverksakt til de nasjonale parlamentene,

under henvisning til uttalelse fra Den europeiske økonomiske og sosiale komité<sup>1</sup>,

under henvisning til uttalelse fra Regionkomiteen<sup>2</sup>,

etter den ordinære regelverksprosedyren<sup>3</sup> og ut fra følgende betraktninger:

- 1) Artikkel 153 nr. 1 bokstav i) i traktaten om Den europeiske unions virkeområde (TEUV) fastsetter at Unionen skal støtte og utfylle aktivitetene til medlemsstatene på området for likestilling mellom menn og kvinner når det gjelder muligheter på arbeidsmarkedet og behandling i arbeidet.
- 2) Likestilling mellom menn og kvinner er et grunnleggende prinsipp i Unionen. I henhold til artikkel 3 nr. 3 annet ledd i traktaten om Den europeiske union (TEU) skal Unionen fremme likebehandling av kvinner og menn. I henhold til artikkel 23 i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter (pakten) skal likestilling mellom kvinner og menn sikres på alle områder, herunder i forbindelse med sysselsetting, arbeid og lønn.
- 3) Artikkel 33 i pakten fastsetter at enhver skal ha rett til vern mot oppsigelse av grunner knyttet til svangerskap og fødsel og rett til betalt fødselspermisjon og foreldrepermisjon

etter en barnefødsel eller adopsjon av et barn for å kunne forene familieliv og arbeidsliv.

- 4) Unionen har ratifisert De forente nasjoners konvensjon av 2006 om rettigheter for personer med funksjonsnedsettelse. Konvensjonen er dermed en integrert del av Unionens rettsorden, og Unionens rettsakter må så langt det er mulig, tolkes på en måte som er i overensstemmelse med konvensjonen. Konvensjonen fastsetter, særlig artikkel 7 nr. 1, at partene i konvensjonen skal treffe alle hensiktsmessige tiltak for å sikre at barn med nedsatt funksjonsevne kan nyte alle menneskerettigheter og grunnleggende friheter fullt ut og på linje med andre barn.
- 5) Medlemsstatene har ratifisert De forente nasjoners konvensjon av 1989 om barnets rettigheter. I henhold til artikkel 18 nr. 1 i konvensjonen skal begge foreldre ha et felles ansvar for barnets oppdragelse og utvikling, og barnets beste bør komme i første rekke.
- 6) Politikk som fremmer balanse mellom arbeidsliv og familieliv, bør bidra til å oppnå likestilling mellom kvinner og menn gjennom å fremme kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet og lik fordeling av omsorgsansvar mellom menn og kvinner og ved å redusere inntekts- og lønnsforskjellene. Slik politikk bør ta hensyn til demografiske endringer, herunder virkningene av en aldrende befolkning.
- 7) På bakgrunn av de utfordringene som oppstår som følge av demografiske endringer, og det press som dermed oppstår på offentlige utgifter i enkelte medlemsstater, forventes det at behovet for uformell pleie kommer til å øke.
- 8) På unionsplan er det flere direktiver på områdene likestilling mellom kvinner og menn og arbeidsvilkår som allerede berører visse aspekter som er relevante for balansen mellom arbeidsliv og familieliv, særlig europaparla-

<sup>1</sup> EUT C 129 av 11.4. 2018, s. 44

<sup>2</sup> EUT C 164 av 8.5.2018, s. 62.

<sup>3</sup> Europaparlamentets holdning av 4. april 2019 (ennå ikke offentliggjort i EUT) og rådsbeslutning av 13. juni 2019.

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

ments- og rådsdirektiv 2006/54/EF<sup>4</sup> og 2010/41/EU<sup>5</sup> og rådsdirektiv 92/85/EØF<sup>6</sup>, 97/81/EF<sup>7</sup> og 2010/18/EU<sup>8</sup>.

- 9) Prinsippene om likestilling mellom kvinner og menn og balanse mellom arbeidsliv og familieliv bekreftes på nytt i prinsipp 2 og 9 i den europeiske søyle for sosiale rettigheter som ble offentliggjort av Europaparlamentet, Rådet og Kommisjonen 17. november 2017.
- 10) Balansen mellom arbeidsliv og familieliv er imidlertid fortsatt en stor utfordring for mange foreldre og arbeidstakere med omsorgsansvar, særlig på grunn av den økende utbredelsen av lange arbeidsdager og skiftende arbeidstider, noe som har negativ innvirkning på kvinners sysselsetting. En viktig faktor som bidrar til kvinners underrepresentasjon på arbeidsmarkedet, er problemet med å balansere arbeid og familieforpliktelse. Når kvinner har barn, tilbringer de sannsynligvis færre timer i lønnet arbeid og bruker mer tid på ulønnede omsorgsoppgaver. Det å ha et sykt eller pleietrengende familiemedlem har også vist seg å ha negativ innvirkning på kvinners sysselsetting, og det gjør at enkelte kvinner trekker seg helt ut av arbeidsmarkedet.
- 11) Unionens nåværende rettslige ramme gir begrensede insentiver for menn til å påta seg en lik andel av omsorgsansvaret. Mangelen på betalt fedrepermisjon og foreldrepermisjon i mange medlemsstater bidrar til fedrenes lave uttak av permisjon. Ubalansen mellom kvinner og menn når det gjelder utformingen av politikken for balanse mellom arbeidsliv og familieliv forsterker kjønnsstereotypene og kjønns-

forskjellene med hensyn til arbeid og omsorg. Politikken for likebehandling bør ha som mål å behandle spørsmålet om stereotyper når det gjelder både menns og kvinners yrker og roller, og partene i arbeidslivet oppfordres til å ta sin nøkkelrolle på alvor når det gjelder å informere både arbeidstakere og arbeidsgivere og øke deres bevissthet om hvordan forskjellsbehandling håndteres. Videre har fedrenes bruk av ordninger for balanse mellom arbeidsliv og familieliv, for eksempel permisjon eller fleksible arbeidsordninger, vist seg å ha en positiv virkning med hensyn til å redusere den relative andelen ulønnet familiearbeid som kvinner utfører, noe som gir dem mer tid til lønnet arbeid.

- 12) Ved gjennomføringen av dette direktivet bør medlemsstatene ta hensyn til at lik utnyttelse av familierelatert permisjon mellom menn og kvinner også avhenger av andre hensiktsmessige tiltak, for eksempel at det er tilgjengelige og prismessige overkommelige barnepassordninger og muligheter for langtidspleie, noe som er avgjørende for at foreldre og andre personer med omsorgsansvar kan få adgang til, bli værende i eller komme tilbake til arbeidsmarkedet. Det å fjerne økonomiske hindre kan også oppmuntre sekundærforsørgere, de fleste av dem kvinner, til å delta fullt ut på arbeidsmarkedet.
- 13) For å vurdere virkningen av dette direktivet bør Kommisjonen og medlemsstatene fortsatt samarbeide med hverandre for å utvikle sammenlignbar statistikk inndelt etter kjønn.
- 14) I samsvar med artikkel 154 i TEUV har Kommisjonen i en totrinnsprosess rådspurt arbeidslivets parter om utfordringer knyttet til balansen mellom arbeidsliv og familieliv. Det var ikke enighet mellom partene i arbeidslivet om å innlede forhandlinger om disse spørsmålene, herunder om foreldrepermisjon. Det er imidlertid viktig å treffe tiltak på dette området ved å modernisere og tilpasse den nåværende rettslige rammen, idet det tas hensyn til resultatet av slike konsultasjoner og til den offentlige høringen som er gjennomført for å innhente synspunkter fra berørte parter og borgere.
- 15) Direktiv 2010/18/EU regulerer foreldrepermisjonen ved at det iverksettes en rammeavtale inngått mellom partene i arbeidslivet. Dette direktivet bygger på reglene fastsatt i direktiv 2010/18/EU og utfyller dem ved å styrke eksisterende rettigheter og innføre nye rettigheter. Direktiv 2010/18/EF bør oppheves og erstattes av dette direktivet.

<sup>4</sup> Europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF av 5. juli 2006 om gjennomføring av prinsippet om like høve for og lik handsaming av menn og kvinner ved tilsetjing og i arbeidstilhøve (EUT L 204 av 26.7.2006, s. 23).

<sup>5</sup> Europaparlaments- og rådsdirektiv 2010/41/EU av 7. juli 2010 om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner som driv sjølvstendig næringsverksemd, og om oppheving av rådsdirektiv 86/613/EØF (EUT L 180 av 15.7.2010, s. 1).

<sup>6</sup> Rådsdirektiv 92/85/EØF av 19. oktober 1992 om iverksetting av tiltak som forbedrer helse og sikkerhet på arbeidsplassen for gravide arbeidstakere og arbeidstakere som nylig har født eller som ammer (tiende særdirktiv i henhold til artikkel 16 nr. 1 i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348 av 28.11.1992, s. 1).

<sup>7</sup> Rådsdirektiv 97/81/EF av 15. desember 1997 om rammeavtalen om deltidarbeid inngått mellom UNICE, CEEP og EFF (EUT L 14 av 20.1.1998, s. 9).

<sup>8</sup> Rådsdirektiv 2010/18/EU av 8. mars 2010 om gjennomføring av den reviderte rammeavtalen om foreldrepermisjon inngått av BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFF og om oppheving av direktiv 96/34/EF (EUT L 68 av 18.3.2010, s. 13).

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

- 16) Dette direktivet fastsetter minstekrav til fedrepermisjon, foreldrepermisjon og omsorgspermisjon og til fleksible arbeidsordninger for arbeidstakere som er foreldre eller omsorgspersoner. Ved å gjøre det lettere for slike foreldre og omsorgspersoner å forene yrkesaktivt liv og familieliv bør dette direktivet bidra til å nå de traktatbaserte målene om likestilling mellom menn og kvinner med hensyn til muligheter på arbeidsmarkedet og lik behandling på arbeidsplassen og om å fremme et høyt sysselsettingsnivå i Unionen.
- 17) Dette direktivet får anvendelse på alle arbeidstakere som har arbeidsavtaler eller andre arbeidsforhold, herunder avtaler som gjelder ansettelse eller arbeidsforhold for deltidsansatte, midlertidig ansatte eller personer som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med et vikarbyrå, som tidligere fastsatt i direktiv 2010/18/EU. Idet det tas hensyn til EU domstolens rettspraksis med hensyn til kriteriene for å fastsette en arbeidstakers status, er det opp til medlemsstatene å definere begrepene «arbeidsavtale» og «arbeidsforhold».
- 18) Medlemsstatene har myndighet til å definere sivilstand og familiesituasjon og å fastsette hvilke personer som skal anses som forelder, mor og far.
- 19) For å fremme en mer lik fordeling av omsorgsansvaret mellom kvinner og menn og gjøre det mulig for fedre å knytte bånd til sine barn på et tidlig stadium bør det innføres en rett til fedrepermisjon for fedre eller, dersom og i den grad dette anerkjennes i nasjonal rett, tilsvarende annen forelder. Slik fedrepermisjon bør tas omkring tidspunktet for barnets fødsel og være klart knyttet til fødselen med henblikk på å yte omsorg. Medlemsstatene kan også gi fedrepermisjon i forbindelse med dødfødsel. Det er opp til medlemsstatene å bestemme om en del av fedrepermisjonen kan tas før barnets fødsel, eller om den i sin helhet må tas etter, de kan fastsette tidsrammen for når fedrepermisjonen kan tas ut, og de kan bestemme om og på hvilke vilkår fedrepermisjon kan tas på deltidsbasis, i vekslende perioder, for eksempel i sammenhengende permisjonsdager atskilt av arbeidsperioder, eller på andre fleksible måter. Medlemsstatene kan angi om fedrepermisjonen uttrykkes i virkedager, uker eller andre tidsenheter, idet det tas hensyn til at ti virkedager tilsvarer to kalenderuker. For å ta hensyn til forskjellene mellom medlemsstatene bør retten til fedrepermisjon gis uavhengig av sivilstand eller familiestatus, som definert i nasjonal rett.
- 20) Ettersom de fleste fedre ikke benytter seg av sin rett til foreldrepermisjon eller overdrar en betydelig del av sin permisjon til mødrene, utvider dette direktivet minimumsperioden av foreldrepermisjon som ikke kan overdras fra den ene forelderen til den andre, fra en til to måneder for å oppmuntre fedre til å ta foreldrepermisjon, samtidig som den enkelte forelder beholder sin rett til å ta minst fire måneders foreldrepermisjon, som fastsatt i direktiv 2010/18/EU. Formålet med å sikre at hver forelder har rett til minst to måneders foreldrepermisjon som ikke kan overdras til den andre forelderen, er å oppmuntre fedre til å gjøre bruk av sin rett til slik permisjon. Dette fremmer og tilrettelegger også for mødrenes retur til arbeidsmarkedet etter at de har tatt en periode med fødselspermisjon og foreldrepermisjon.
- 21) I henhold til dette direktivet er minst fire måneder foreldrepermisjon garantert for arbeidstakere som er foreldre. Medlemsstatene oppfordres til å gi alle arbeidstakere som utøver foreldreansvar, rett til foreldrepermisjon i samsvar med nasjonale rettsordener.
- 22) Medlemsstatene bør kunne angi fristen for når en arbeidstaker skal varsle arbeidsgiveren ved en søknad om foreldrepermisjon, og de bør kunne avgjøre om retten til foreldrepermisjon skal være avhengig av en viss forutgående arbeidsperiode. I lys av det økende mangfoldet av avtaleformer bør summen av påfølgende tidsbegrensede kontrakter med samme arbeidsgiver tas i betraktning ved beregningen av en slik ansettelsestid. For å balansere arbeidstakeres og arbeidsgiveres behov bør medlemsstatene også kunne fastsette om de under visse omstendigheter skal gi arbeidsgivere mulighet til å utsette foreldrepermisjonen, forutsatt at arbeidsgiverne skriftlig begrunner en slik utsettelse.
- 23) Ettersom fleksibilitet gjør det er mer sannsynlig at hver forelder, særlig fedrene, vil benytte seg av sin rett til foreldrepermisjon, bør arbeidstakere kunne anmode om at foreldrepermisjonen tas på heltids- eller deltidsbasis, i vekslende perioder, for eksempel i sammenhengende permisjonsuker atskilt av arbeidsperioder, eller på andre fleksible måter. Arbeidsgiveren bør kunne godta eller avslå en slik anmodning om foreldrepermisjon på andre måter enn på heltidsbasis. Medlemsstatene bør vurdere om vilkårene for tilgang til og nærmere regler for foreldrepermisjon bør

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

- tilpasses de særskilte behovene til foreldre i spesielt vanskelige situasjoner.
- 24) Den perioden da arbeidstakerne bør ha rett til foreldrepermisjon, bør være knyttet til barnets alder. Alderen bør fastsettes på en slik måte at begge foreldrene faktisk kan benytte seg av sin fulle rett til foreldrepermisjon i henhold til dette direktivet.
- 25) For å gjøre det lettere å vende tilbake til arbeidet etter en periode med foreldrepermisjon oppfordres arbeidstakere og arbeidsgivere til å opprettholde frivillig kontakt i permisjonsperioden, og de kan treffe alle egnede tiltak for å lette returen til arbeidsplassen. Slik kontakt og slike ordninger skal avtales mellom de berørte partene, idet det tas hensyn til nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis. Arbeidstakere bør informeres om forfremmelsesprosedyrer og interne ledige stillinger, og de bør kunne delta i slike prosesser og søke slike ledige stillinger.
- 26) Undersøkelser viser at medlemsstater som gir en betydelig del av foreldrepermisjonen til fedre, og som under denne permisjonen gir arbeidstakeren en lønn eller ytelse med en relativt høy kompensasjonsgrad, opplever en høyere utnyttelsesgrad blant fedre og en positiv tendens i mødrenes sysselsettingsgrad. Det er derfor hensiktsmessig å tillate at slike ordninger fortsetter, forutsatt at de oppfyller visse minstekriterier, i stedet for å gi lønn eller ytelse ved fødselspermisjon som fastsatt i dette direktivet.
- 27) For å gi menn og kvinner med omsorgsansvar større muligheter til å forbli i arbeidslivet, bør hver arbeidstaker ha rett til fem virkedager omsorgspermisjon i året. Medlemsstatene kan beslutte at slik permisjon kan tas ut i perioder på en eller flere virkedager per omsorgstilfelle. For å ta hensyn til ulike nasjonale systemer bør medlemsstatene kunne tildele omsorgspermisjon på grunnlag av en annen periode enn et år, med henvisning til personen som har behov for pleie eller støtte, eller per omsorgstilfelle. Det forventes en fortsatt økning i omsorgsbehovet på grunn av en aldrende befolkning og den medfølgende økningen i utbredelsen av aldersrelaterte funksjonshemninger. Medlemsstatene bør ta hensyn til økningen i omsorgsbehovet når de utarbeider sin omsorgspolitik, herunder med hensyn til omsorgspermisjon. Medlemsstatene oppfordres til å gjøre retten til omsorgspermisjon tilgjengelig for andre familiemedlemmer, for eksempel besteforeldre og søsken. Medlemsstatene kan kreve forutgående legeattest for behovet for betydelig pleie eller støtte av alvorlige medisinske årsaker.
- 28) I tillegg til retten til omsorgspermisjon fastsatt i dette direktivet bør alle arbeidstakere beholde sin rett til fravær fra arbeidet uten å miste rettigheter som er opparbeidet eller er i ferd med å bli opparbeidet, som følge av *force majeure* ved uforutsette familiemessige årsaker som haster, som fastsatt i direktiv 2010/18/EU, i samsvar med vilkårene fastsatt av medlemsstatene.
- 29) For å stimulere arbeidstakere som er foreldre, og særlig menn, til å ta ut de permisjonsperiodene som er fastsatt i dette direktivet, bør arbeidstakerne ha rett til en passende ytelse under permisjonen.
- 30) Medlemsstatene bør derfor fastsette et lønns- eller ytelsesnivå for fedrepermisjonens minimumsperiode som minst tilsvarende det nasjonale nivået ved sykefravær. Ettersom retten til fedrepermisjon og til fødselspermisjon har samme formål, nemlig at det skal knyttes bånd mellom forelderen og barnet, oppfordres medlemsstatene til å fastsette en lønn eller en ytelse for fedrepermisjon som tilsvarende lønnen eller ytelsen for fødselspermisjon på nasjonalt plan.
- 31) Medlemsstatene bør fastsette et passende nivå på lønnen eller ytelsen for den minimumsperioden av foreldrepermisjon som ikke kan overdras, og som garanteres i henhold til dette direktivet. Ved fastsettelse av nivået på lønnen eller ytelsen for minimumsperioden av foreldrepermisjon som ikke kan overdras, bør medlemsstatene ta hensyn til at anvendelse av foreldrepermisjon ofte fører til et inntektstap for familien, og at hovedforsørgeren i en familie bare kan benytte seg av sin rett til foreldrepermisjon dersom lønnen eller ytelsen er høy nok til å sikre en anstendig levestandard.
- 32) Selv om medlemsstatene står fritt til å bestemme om omsorgspermisjon gir rett til lønn eller ytelse, oppfordres de til å innføre en slik lønn eller ytelse for å sikre at omsorgspersoner, særlig menn, faktisk benytter seg av retten.
- 33) Dette direktivet berører ikke koordineringen av trygdeordninger i henhold til europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 883/2004<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 883/2004 av 29. april 2004 om koordinering av trygdeordninger (EUT L 166 av 30.4.2004, s. 1).



Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

- og (EU) nr. 1231/2010<sup>10</sup> og rådsforordning (EF) nr. 859/2003<sup>11</sup>. Hvilken medlemsstat som har ansvaret for en arbeidstakers trygd, er fastsatt i nevnte forordninger.
- 34) For å oppmuntre arbeidstakere som er foreldre og omsorgspersoner til å forbli i arbeidslivet, bør slike arbeidstakere kunne tilpasse arbeidstiden sin til personlige behov og preferanser. For dette formål og med henblikk på arbeidstakernes behov har de rett til å anmode om fleksible arbeidsordninger for å tilpasse sine arbeidsmønstre, herunder, der det er mulig, gjennom bruk av fjernarbeid, fleksibel arbeidstid eller redusert arbeidstid, for å kunne yte omsorg.
- 35) For å imøtekomme både arbeidstakeres og arbeidsgiveres behov bør det være mulig for medlemsstatene å begrense varigheten av fleksible arbeidsordninger, herunder redusert arbeidstid eller fjernarbeid. Selv om deltidsarbeid har vist seg å være nyttig for å gi enkelte kvinner mulighet til å bli værende på arbeidsmarkedet etter at de har fått barn eller når de tar seg av familiemedlemmer med pleie- eller støttebehov, kan lange perioder med redusert arbeidstid føre til lavere trygdeinnbetalinger og dermed reduserte eller bortfall av pensjonsrettigheter.
- 36) Når arbeidsgivere vurderer en anmodning om fleksible arbeidsordninger, bør de kunne ta hensyn til blant annet varigheten av den fleksible arbeidsordningen som det anmodes om, samt egne ressurser og egen operasjonell kapasitet til å tilby slike ordninger. Arbeidsgiveren bør kunne bestemme om den skal godta eller avslå en arbeidstakers anmodning om fleksible arbeidsordninger. De særlige omstendighetene som ligger til grunn for behovet for fleksible arbeidsordninger, kan endres. Arbeidstakerne bør derfor ha rett til ikke bare å vende tilbake til sitt opprinnelige arbeidsmønster ved utløpet av en gjensidig avtalt periode, men de bør også kunne anmode om en tidlig tilbakevending dersom det er nødvendig som følge av en endring i de underliggende omstendighetene.
- 37) Uten hensyn til kravet om å vurdere om vilkårene for tilgang til og nærmere regler for foreldrepermisjon bør tilpasses de særskilte behovene til foreldre i spesielt vanskelige situasjoner, oppfordres medlemsstatene til å vurdere om vilkårene for tilgang til og nærmere regler for utøvelse av retten til fedrepermisjon, omsorgspermisjon og fleksible arbeidsordninger bør tilpasses særskilte behov, for eksempel hos aleneforeldre, adoptivforeldre, foreldre med funksjonshemming, foreldre med barn med funksjonshemming eller langvarig sykdom eller foreldre i særskilte omstendigheter, for eksempel i forbindelse med flerfødslar og for tidlige fødslar.
- 38) Permisjonsordningene skal hjelpe arbeidstakere som er foreldre og omsorgspersoner, i et bestemt tidsrom, og målet er å opprettholde og fremme arbeidstakernes tilknytning til arbeidsmarkedet. Det er derfor hensiktsmessig å fastsette uttrykkelige bestemmelser om vern av rettighetene til arbeidstakere som tar ut de typene permisjon som omfattes av dette direktivet. Dette direktivet verner særlig arbeidstakeres rett til å vende tilbake til samme eller tilsvarende stilling etter at de har tatt en slik permisjon, og retten til ikke å få dårligere vilkår i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet som følge av at de tar en slik permisjon. Arbeidstakerne bør beholde sin rett til relevante rettigheter som allerede er opparbeidet eller er i ferd med å bli opparbeidet, fram til utløpet av en slik permisjon.
- 39) Som fastsatt i direktiv 2010/18/EU er medlemsstatene forpliktet til å definere hvilken status arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet skal ha i perioden med foreldrepermisjon. I henhold til EU-domstolens rettspraksis opprettholdes arbeidsforholdet mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren i permisjonsperioden, og permisjonstakeren skal derfor i denne perioden fortsatt anses som en arbeidstaker i henhold til unionsretten. Når medlemsstatene definerer hvilken status arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet skal ha i periodene for de ulike permisjonstypene som er omfattet av dette direktivet, herunder når det gjelder rettigheter til trygdeytelser, bør de derfor sikre at arbeidsforholdet opprettholdes.
- 40) Arbeidstakere som utøver sin rett til å ta permisjon eller til å anmode om fleksible arbeidsordninger som fastsatt i dette direktivet, bør vernes mot forskjellsbehandling eller mot

<sup>10</sup> Europaparlaments- og rådsforordning (EU) nr. 1231/2010 av 24. november 2010 om utvidelse av forordning (EF) nr. 883/2004 og forordning (EF) nr. 987/2009 til å omfatte tredjelandsborgere som ikke allerede er omfattet av disse forordningene utelukkende på grunn av sin nasjonalitet (EUT L 344 av 29.12.2010, s. 1).

<sup>11</sup> Rådsforordning (EF) nr. 859/2003 av 14. mai 2003 om utvidelse av bestemmelsene i forordning (EØF) nr. 1408/71 og forordning (EØF) nr. 574/72 til å omfatte tredjestatsborgere som ikke allerede er omfattet av disse bestemmelsene utelukkende på grunn av sin nasjonalitet (EUT L 124 av 20.5.2003, s. 1).

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

enhver mindre gunstig behandling på dette grunnlaget.

- 41) Arbeidstakere som utøver sin rett til å ta permisjon eller til å anmode om fleksible arbeidsordninger som fastsatt i dette direktivet, bør, i samsvar med EU-domstolens rettspraksis, herunder dens dom i sak C-460/06<sup>12</sup>, nyte godt av vern mot oppsigelse og alle forberedende tiltak for en mulig oppsigelse fordi de har anmodet om eller har tatt slik permisjon, eller fordi de har utøvd sin rett til å anmode om en slik fleksibel arbeidsordning. Arbeidstakere som mener at de er blitt oppsagt fordi de har utøvd en slik rett, bør kunne anmode arbeidsgiveren om å gi en behørig underbygget begrunnelse for oppsigelsen. Dersom en arbeidstaker har søkt om eller har tatt fedrepermisjon, foreldrepermisjon eller omsorgspermisjon som nevnt i dette direktivet, bør arbeidsgiveren gi en skriftlig begrunnelse for oppsigelsen.
- 42) Bevisbyrden for at det ikke har skjedd en oppsigelse som følge av at arbeidstakerne har søkt om eller har tatt fedrepermisjon, foreldrepermisjon eller omsorgspermisjon som nevnt i dette direktivet, bør påhvile arbeidsgiveren dersom en arbeidstaker har framlagt opplysninger om faktiske omstendigheter for en domstol eller annen vedkommende myndighet som kan gi grunnlag for en formodning om at arbeidstakeren er blitt oppsagt av slike grunner.
- 43) Medlemsstatene bør fastsette effektive, forholdsmessige og avskrekkende sanksjoner ved overtredelser av nasjonale bestemmelser som er vedtatt i henhold til dette direktivet, eller av nasjonale bestemmelser som allerede er trådt i kraft på datoen for dette direktivets ikrafttredelse, og som gjelder rettigheter som omfattes av direktivets virkeområde. Slike sanksjoner kan omfatte administrative og økonomiske sanksjoner, for eksempel bøter eller betaling av erstatning, samt andre typer sanksjoner.
- 44) Effektiv gjennomføring av prinsippene om likebehandling og like muligheter krever tilstrekkelig rettslig vern av arbeidstakerne mot ugunstig behandling eller negative følger på grunn av en klage eller rettslige skritt knyttet til rettigheter i henhold til dette direktivet. Det er mulig at skadelidte avskrekkes fra å utøve sin rett på grunn av risikoen for gjengjeldelse,

og de bør derfor vernes mot enhver ugunstig behandling når de utøver sin rett som fastsatt i dette direktivet. Et slikt vern er særlig relevant for arbeidstakerrepresentanter når de utfører sine oppgaver.

- 45) Med sikte på ytterligere å forbedre verneni-vået for rettighetene som er fastsatt i dette direktivet, bør nasjonale likestillingsorganer ha myndighet når det gjelder spørsmål om forskjellsbehandling som faller inn under dette direktivets virkeområde, herunder oppgaven med å yte uavhengig bistand til ofre for forskjellsbehandling i forbindelse med deres klager.
- 46) Dette direktivet fastsetter minstekrav og gir dermed medlemsstatene mulighet til å innføre eller opprettholde bestemmelser som er gunstigere for arbeidstakerne. Det å gi den ene forelderen mulighet til å overdra til den andre forelderen mer enn to måneder av de fire månedene med foreldrepermisjon fastsatt i dette direktivet, utgjør ikke en bestemmelse som er gunstigere for arbeidstakeren enn minimumsbestemmelsene fastsatt i dette direktivet. Rettigheter som allerede er opparbeidet på datoen for dette direktivets ikrafttredelse, bør fortsatt få anvendelse, med mindre dette direktivet fastsetter gunstigere bestemmelser. Gjennomføringen av dette direktivet bør verken brukes til å svekke eksisterende rettigheter i unionsretten eller utgjøre et gyldig grunnlag for å svekke det generelle vernet av arbeidstakere på de områdene som omfattes av dette direktivet.
- 47) Særlig bør ingenting i dette direktivet tolkes som en svekking av rettighetene fastsatt i direktiv 2010/18/EU, 92/85/EØF og 2006/54/EF, herunder artikkel 19 i direktiv 2006/54/EF.
- 48) Svært små, små og mellomstore bedrifter (SMB-er) som definert i vedlegget til kommisjonsrekommendasjon 2003/361/EF<sup>13</sup>, som representerer det store flertallet av foretak i Unionen, kan ha begrensede økonomiske, tekniske og menneskelige ressurser. Ved gjennomføringen av dette direktivet bør medlemsstatene bestrebe seg på å unngå å pålegge administrative, økonomiske eller rettslige byrder på en måte som vil være til hinder for etablering og utvikling av SMBer, eller som vil utgjøre en for stor byrde for arbeidsgiverne. Medlemsstatene oppfordres derfor til å foreta

<sup>12</sup> Domstolens dom av 11. oktober 2007, Nadine Paquay mot Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

<sup>13</sup> Kommisjonsrekommendasjon 2003/361/EF av 6. mai 2003 om definisjonen av svært små, små og mellomstore bedrifter (EUT L 124 av 20.5.2003, s. 36).

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

en grundig vurdering av virkningen av gjennomføringstiltakene på SMB-er for å sikre at alle arbeidstakere behandles likt, at SMB-er ikke rammes uforholdsmessig hardt av tiltakene, særlig med hensyn til svært små bedrifter, og at enhver unødvendig administrativ byrde unngås. Medlemsstatene oppfordres til å gi SMB-er insentiver, veiledning og rådgivning for å hjelpe dem med å oppfylle sine forpliktelser i henhold til dette direktivet.

- 49) Alle typer familierelatert fravær fra arbeidet, særlig fødselspermisjon, fedrepermisjon, foreldrepermisjon og omsorgspermisjon, som er tilgjengelig i henhold til nasjonal rett eller tariffavtaler, skal medregnes i oppfyllelsen av kravene til en eller flere av de typene permisjon som er omhandlet i dette direktivet og i direktiv 92/85/EØF, forutsatt at minstekravene i disse direktivene er oppfylt, og at det generelle vernet av arbeidstakere på de områdene som omfattes av direktivene, ikke svekkes. Ved gjennomføringen av dette direktivet er det ikke påkrevd for medlemsstatene å omdøpe eller på annen måte endre de ulike typene familierelaterte permisjoner som er fastsatt i nasjonal rett eller tariffavtaler, og som medregnes i overholdelsen av dette direktivet.
- 50) Medlemsstatene oppfordres til, i samsvar med nasjonal praksis, å fremme en dialog mellom partene i arbeidslivet med henblikk på å forene yrkesaktivt liv og familieliv, herunder gjennom å fremme tiltak på arbeidsplassen for balanse mellom arbeidsliv og familieliv, opprette frivillige sertifiseringssystemer, tilby yrkesrettet opplæring, øke bevisstheten og gjennomføre opplysningskampanjer. Medlemsstatene oppfordres dessuten til å innlede en dialog med relevante berørte parter, for eksempel ikke-statlige organisasjoner, lokale og regionale myndigheter og tjenesteytere, for å fremme politikken om balanse mellom arbeidsliv og familieliv i samsvar med nasjonal rett og praksis.
- 51) Partene i arbeidslivet bør oppmuntres til å fremme frivillige sertifiseringssystemer som vurderer balansen mellom arbeidsliv og familieliv på arbeidsplassen.
- 52) Ettersom målene for dette direktivet, som er å sikre gjennomføring av prinsippet om likestilling mellom menn og kvinner med hensyn til deres muligheter på arbeidsmarkedet og behandling på arbeidsplassen i hele Unionen, ikke kan nås i tilstrekkelig grad av medlemsstatene og derfor på grunn av deres omfang og virkninger bedre kan nås på unionsplan,

kan Unionen treffe tiltak i samsvar med nærhetsprinsippet som fastsatt i artikkel 5 i TEU. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet fastsatt i nevnte artikkel går dette direktivet ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå disse målene.

VEDTATT DETTE DIREKTIVET:

#### Artikkel 1

##### Formål

Dette direktivet fastsetter minstekrav med det formål å oppnå likestilling mellom menn og kvinner når det gjelder muligheter på arbeidsmarkedet og behandling på arbeidsplassen ved å gjøre det lettere å forene yrkesaktivt liv og familieliv for arbeidstakere som er foreldre eller omsorgspersoner.

For dette formålet fastsetter dette direktivet individuelle rettigheter knyttet til følgende:

- Fedrepermisjon, foreldrepermisjon og omsorgspermisjon.
- Fleksible arbeidsordninger for arbeidstakere som er foreldre eller omsorgspersoner.

#### Artikkel 2

##### Virkeområde

Dette direktivet får anvendelse på alle arbeidstakere, både menn og kvinner, som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold som er definert ved lov, tariffavtaler eller gjeldende praksis i hver enkelt medlemsstat, idet det tas hensyn til EU-domstolens rettspraksis.

#### Artikkel 3

##### Definisjoner

- I dette direktivet menes med
  - «fedrepermisjon» permisjon fra arbeidet for fedre eller, dersom og i den grad dette anerkjennes i nasjonal rett, tilsvarende annen forelder i forbindelse med et barns fødsel med henblikk på å yte omsorg,
  - «foreldrepermisjon» permisjon fra arbeidet for foreldre i forbindelse med et barns fødsel eller ved adopsjon av et barn for å yte omsorg for dette barnet,
  - «omsorgspermisjon» permisjon fra arbeidet for arbeidstakere for å yte personlig pleie eller støtte til et familiemedlem eller til en person som bor i samme husholdning som arbeidstakeren, og som har behov for vesentlig pleie eller støtte av alvorlige medi-

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

- sinske årsaker, som definert av hver medlemsstat,
- d) «omsorgsperson» en arbeidstaker som yter personlig pleie eller støtte til et familiemedlem eller til en person som bor i samme husholdning som arbeidstakeren, og som har behov for vesentlig pleie eller støtte av alvorlige medisinske årsaker, som definert av hver medlemsstat,
  - e) «familiemedlem» en arbeidstakers sønn, datter, mor, far, ektefelle eller, dersom slike partnerskap er anerkjent i henhold til nasjonal rett, partner i et registrert partnerskap,
  - f) «fleksible arbeidsordninger» arbeidstakerens mulighet til å tilpasse sine arbeidsmønstre, herunder gjennom bruk av fjernarbeid, fleksibel arbeidstid eller redusert arbeidstid.
2. Henvisningen til virkedager i artikkel 4 og 6 skal forstås som en henvisning til heltidsarbeid, som definert i den aktuelle medlemsstaten.
 

En arbeidstakers rett til permisjon kan beregnes proporsjonalt i forhold til arbeidstakerens arbeidstid i samsvar med arbeidsmønsteret angitt i arbeidstakerens arbeidstidavtale eller arbeidsforhold.

#### Artikkel 4

##### Fedrepermisjon

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at fedre eller, dersom og i den grad dette anerkjennes i nasjonal rett, tilsvarende annen forelder har rett til fedrepermisjon på 10 virkedager som skal tas ut i forbindelse med fødselen av arbeidstakerens barn. Medlemsstatene kan bestemme om de vil tillate at fedrepermisjonen tas ut delvis før eller utelukkende etter barnets fødsel, og om de vil tillate at slik permisjon tas ut på fleksible måter.
2. Retten til fedrepermisjon skal ikke være avhengig av en kvalifiserende arbeidsperiode eller ansettelsestid.
3. Retten til fedrepermisjon skal gis uavhengig av arbeidstakerens sivilstand eller familiestatus, som definert i nasjonal rett.

#### Artikkel 5

##### Foreldrepermisjon

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at hver arbeidstaker har en individuell rett til foreldrepermisjon på fire

- måneder som må tas ut før barnet når en bestemt alder, som skal være høyst åtte år og fastsettes av hver medlemsstat eller ved tariffavtale. Alderen skal fastsettes for å sikre at hver forelder kan utøve sin rett til foreldrepermisjon på en effektiv og likeverdig måte.
2. Medlemsstatene skal sikre at to måneder av foreldrepermisjonen ikke kan overdras.
  3. Medlemsstatene skal fastsette en rimelig frist for når arbeidstakerne skal varsle arbeidsgiverne om at de vil utøve sin rett til foreldrepermisjon. Medlemsstatene skal i den forbindelse ta hensyn til behovene til både arbeidsgiverne og arbeidstakerne.

Medlemsstatene skal sikre at det i arbeidstakerens anmodning om foreldrepermisjon angis når det er planlagt at permisjonen skal startes og avsluttes.

4. Medlemsstatene kan la retten til foreldrepermisjon være avhengig av en kvalifiserende arbeidsperiode eller ansettelsestid som ikke skal overstige ett år. Ved påfølgende tidsbegrensede kontrakter som definert i rådsdirektiv 1999/70/EF<sup>14</sup> med samme arbeidsgiver skal summen av disse kontraktene tas i betraktning ved beregningen av den kvalifiserende perioden.
5. Medlemsstatene kan, etter samråd i samsvar med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis, fastsette under hvilke omstendigheter en arbeidsgiver har rett til å utsette foreldrepermisjonen i en rimelig periode med den begrunnelse at uttak av foreldrepermisjonen på det tidspunktet det ble anmodet om, vil medføre alvorlige forstyrrelser av driften hos arbeidsgiveren. Arbeidsgivere skal skriftlig begrunne en slik utsettelse av foreldrepermisjonen.
6. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at arbeidstakerne har rett til å anmode om å få ta ut foreldrepermisjonen på fleksible måter. Medlemsstatene kan fastsette nærmere ordninger for dette. Arbeidsgiveren skal vurdere og besvare slike anmodninger, idet det tas hensyn til behovene til både arbeidsgivere og arbeidstakere. Arbeidsgiveren skal innen en rimelig frist etter anmodningen skriftlig begrunne et eventuelt avslag på en slik anmodning.
7. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at når arbeidsgiverne vurderer anmodninger om foreldrepermisjon

<sup>14</sup> Rådsdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtalen om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP (EUT L 175 av 10.7.1999, s. 43).

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

på heltid, skal de, før en eventuell utsettelse i henhold til nr. 5, i den grad det er mulig, tilby fleksible måter å ta ut foreldrepermisjon på i henhold til nr. 6.

8. Medlemsstatene skal vurdere behovet for at vilkårene for å opptjene rett til og nærmere regler for anvendelse av foreldrepermisjonen tilpasses behovene til adoptivforeldre, foreldre med funksjonshemming og foreldre med barn med funksjonshemming eller langvarig sykdom.

#### Artikkel 6

##### Omsorgspermisjon

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at hver arbeidstaker har rett til fem virkedager omsorgspermisjon i året. Medlemsstatene kan fastsette ytterligere bestemmelser om anvendelsesområdet og vilkårene for omsorgspermisjonen i samsvar med nasjonal rett eller praksis. Bruken av denne rettigheten kan gjøres betinget av krav om relevant dokumentasjon i samsvar med nasjonal rett eller praksis.
2. Medlemsstatene kan gi rett til omsorgspermisjon på grunnlag av en annen referanseperiode enn et år, per person med behov for pleie eller støtte eller per omsorgstilfelle.

#### Artikkel 7

##### Fravær som følge av force majeure

Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at hver arbeidstaker har rett til fravær fra arbeidet som følge av force majeure når presserende familiemessige årsaker ved sykdom eller ulykke gjør arbeidstakerens umiddelbare tilstedeværelse tvingende nødvendig. Medlemsstatene kan begrense den enkelte arbeidstakers rett til fravær fra arbeidet som følge av force majeure til et visst tidsrom per år eller per omsorgstilfelle, eller begge deler.

#### Artikkel 8

##### Lønn eller ytelse

1. Medlemsstatene skal i samsvar med nasjonale forhold, for eksempel nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis, og idet det tas hensyn til den myndigheten som er delegert til partene i arbeidslivet, sikre at arbeidstakere som utøver sin rett til permisjon som fastsatt i artikkel 4 nr. 1 eller artikkel 5 nr. 2, mottar en lønn eller en ytelse i samsvar med nr. 2 og 3 i denne artikkelen.

2. Når det gjelder fedrepermisjon som omhandlet i artikkel 4 nr. 1, skal en slik lønn eller ytelse sikre en inntekt som minst tilsvarer det den berørte arbeidstakeren ville mottatt ved avbrudd i arbeidet som skyldes arbeidstakerens helsetilstand, med forbehold om en eventuell øvre grense fastsatt i nasjonal rett. Medlemsstatene kan gjøre retten til lønn eller ytelse betinget av perioder med tidligere ansettelse, som ikke skal overstige seks måneder umiddelbart før barnets forventede fødselsdato.
3. Når det gjelder foreldrepermisjon som omhandlet i artikkel 5 nr. 2, skal en slik lønn eller ytelse bestemmes av medlemsstaten eller partene i arbeidslivet og fastsettes på en måte som gjør det lettere for begge foreldrene å ta foreldrepermisjon.

#### Artikkel 9

##### Fleksible arbeidsordninger

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at arbeidstakere med barn opp til en fastsatt alder, som skal være minst åtte år, og omsorgspersoner har rett til å anmode om fleksible arbeidsordninger for omsorgsformål. Varigheten av slike fleksible arbeidsordninger kan være underlagt en rimelig begrensning.
2. Arbeidsgivere skal innen rimelig tid vurdere og besvare anmodninger om fleksible arbeidsordninger som omhandlet i nr. 1, idet det tas hensyn til både egne og arbeidstakerens behov. Arbeidsgivere skal begrunne et eventuelt avslag på en slik anmodning eller en eventuell utsettelse av slike ordninger.
3. Dersom de fleksible arbeidsordningene omhandlet i nr. 1 er av begrenset varighet, skal arbeidstakeren ha rett til å vende tilbake til det opprinnelige arbeidsmønsteret ved utløpet av den avtalte perioden. Arbeidstakeren skal også ha rett til å anmode om å vende tilbake til det opprinnelige arbeidsmønsteret innen utløpet av den avtalte perioden dersom endrede omstendigheter berettiger dette. Arbeidsgiveren skal vurdere og besvare en anmodning om en tidlig tilbakevending til det opprinnelige arbeidsmønsteret, idet det tas hensyn til behovene til både arbeidsgivere og arbeidstakere.
4. Medlemsstatene kan la retten til å anmode om fleksible arbeidsordninger være betinget av en kvalifiserende arbeidsperiode eller ansettelsestid som ikke skal overstige seks måneder. Ved påfølgende tidsbegrensede kontrakter som

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

definert i rådsdirektiv 1999/70/EF med samme arbeidsgiver skal summen av disse kontraktene tas i betraktning ved beregningen av den kvalifiserende perioden.

#### Artikkel 10

##### Arbeidstakers rettigheter

1. Rettigheter som arbeidstakere har opparbeidet seg eller er i ferd med å opparbeide seg på det tidspunktet da permisjonen omhandlet i artikkel 4, 5 og 6 eller fraværet fra arbeidet omhandlet i artikkel 7 begynner, skal beholdes fram til avslutningen av slik permisjon eller slikt fravær fra arbeidet. Ved avslutningen av slik permisjon eller slikt fravær fra arbeidet skal disse rettighetene, herunder alle endringer som følge av nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis, få anvendelse.
2. Medlemsstatene skal sikre at arbeidstakere ved utløpet av permisjonen omhandlet i artikkel 4, 5 og 6 har rett til å vende tilbake til sin stilling eller en tilsvarende stilling på vilkår som ikke er mindre gunstige for dem, og til å nyte godt av enhver forbedring i arbeidsvilkårene som de ville hatt rett til dersom de ikke hadde tatt permisjon.
3. Medlemsstatene skal definere hvilken status arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet skal ha i perioden med permisjon omhandlet i artikkel 4, 5 og 6 eller i perioden med fravær fra arbeidet omhandlet i artikkel 7, herunder når det gjelder rettigheter til trygdeytelser, inkludert pensjonsinnskudd, og samtidig sikre at arbeidsforholdet opprettholdes i denne perioden.

#### Artikkel 11

##### Forskjellsbehandling

Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å forby mindre gunstig behandling av arbeidstakere som følge av at de har søkt om eller har tatt permisjon som omhandlet i artikkel 4, 5 og 6 eller har hatt fravær fra arbeidet som omhandlet i artikkel 7, eller at de har utøvd rettighetene omhandlet i artikkel 9.

#### Artikkel 12

##### Vern mot oppsigelse og bevisbyrde

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å forby oppsigelse og alle forberedelser til oppsigelse av arbeidstakere som følge av at de har søkt om eller har tatt permi-

sjon som omhandlet i artikkel 4, 5 og 6, eller at de har utøvd retten til å anmode om fleksible arbeidsordninger omhandlet i artikkel 9.

2. Arbeidstakere som mener at de er blitt oppsagt fordi de har søkt om eller har tatt permisjon som omhandlet i artikkel 4, 5 og 6, eller fordi de har utøvd retten til å anmode om fleksible arbeidsordninger omhandlet i artikkel 9, kan anmode arbeidsgiveren om å gi en behørig underbygget begrunnelse for oppsigelsen. I forbindelse med oppsigelse av en arbeidstaker som har søkt om eller har tatt permisjon som omhandlet i artikkel 4, 5 eller 6, skal arbeidsgiveren gi en skriftlig be-grunnelse for oppsigelsen.
3. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at dersom arbeidstakere som mener at de er blitt oppsagt fordi de har søkt om eller har tatt permisjon som omhandlet i artikkel 4, 5 og 6, framlegger opplysninger for en domstol eller annen vedkommende myndighet som kan gi grunnlag for en formodning om at de er blitt oppsagt av slike grunner, skal det påligge arbeidsgiveren å bevise at oppsigelsen er begrunnet i andre forhold.
4. Nr. 3 skal ikke være til hinder for at medlemsstatene innfører bevisføringsregler som er gunstigere for arbeidstakerne.
5. Medlemsstatene skal ikke være forpliktet til å anvende nr. 3 på saker der det er opp til domstolen eller vedkommende organ å undersøke sakens faktiske forhold.
6. Nr. 3 får ikke anvendelse på straffesaker, med mindre annet er fastsatt av medlemsstatene.

#### Artikkel 13

##### Sanksjoner

Medlemsstatene skal fastsette regler om sanksjoner for overtredelse av nasjonale bestemmelser som er vedtatt i henhold til dette direktivet, eller av relevante bestemmelser som allerede er trådt i kraft med hensyn til rettigheter som omfattes av dette direktivets virkeområde, og skal treffe alle tiltak som er nødvendige for å sikre at de gjennomføres. Sanksjonene skal være effektive, forholdsmessige og avskrekkende.

#### Artikkel 14

##### Vern mot ugunstig behandling eller negative følger

Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å verne arbeidstakere, herunder arbeidstakere som er arbeidstakerrepresen-

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

tanter, mot ugunstig behandling fra arbeidsgiverens side eller mot negative følger av en klage inngitt innenfor foretaket eller av eventuelle rettslige skritt for å sikre at kravene fastsatt i dette direktivet overholdes.

#### Artikkel 15

##### Likestillingsorganer

Uten at det berører myndigheten til arbeidstilsyn eller andre organer som håndhever arbeidstakeres rettigheter, herunder partene i arbeidslivet, skal medlemsstatene sikre at det eller de organene som er utpekt i henhold til artikkel 20 i direktiv 2006/54/EF for å fremme, analysere, overvåke og støtte likebehandling av alle personer uten forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, har myndighet til å behandle spørsmål om forskjellsbehandling som omfattes av dette direktivets virkeområde.

#### Artikkel 16

##### Vernenivå

1. Medlemsstatene kan innføre eller opprettholde gunstigere bestemmelser for arbeidstakere enn dem som er fastsatt i dette direktivet.
2. Gjennomføringen av dette direktivet skal ikke brukes som begrunnelse for å svekke det generelle vernet av arbeidstakere på de områdene som omfattes av dette direktivet. Forbudet mot en slik svekking av vernenivået skal ikke berøre den retten medlemsstatene og partene i arbeidslivet, på bakgrunn av endrede forhold, har til å vedta andre lover, forskrifter eller avtalefestede ordninger enn dem som gjelder 1. august 2019, forutsatt at minstekravene i dette direktivet overholdes.

#### Artikkel 17

##### Spredning av opplysninger

Medlemsstatene skal sørge for at de nasjonale tiltakene som innarbeider dette direktivet, sammen med relevante bestemmelser som allerede er trådt i kraft på området fastsatt i artikkel 1, formidles til arbeidstakere og arbeidsgivere, herunder arbeidsgivere som er SMB-er, på alle egnede måter og på hele deres territorium.

#### Artikkel 18

##### Rapportering og gjennomgåelse

1. Medlemsstatene skal senest 2. august 2027 oversende Kommisjonen alle opplysninger om

gjennomføringen av dette direktivet som er nødvendige for at Kommisjonen skal kunne utarbeide en rapport. Disse opplysningene skal omfatte tilgjengelige aggregerte data om menn og kvinners anvendelse av ulike typer permisjon og fleksible arbeidsordninger i henhold til dette direktivet, for å gjøre det mulig å overvåke og vurdere gjennomføringen av dette direktivet på en tilfredsstillende måte, særlig med hensyn til likestilling mellom kvinner og menn.

2. Kommisjonen skal framlegge rapporten omhandlet i nr. 1 for Europaparlamentet og Rådet. Rapporten skal ledsages av et forslag til regelverk, dersom det er hensiktsmessig.

Rapporten skal også ledsages av

- a) en undersøkelse av samspillet mellom de ulike typene permisjon som er omhandlet i dette direktivet, samt andre typer familierelaterte permisjoner, for eksempel adopsjonspermisjon, og
- b) en undersøkelse av selvstendig næringsdrivendes rett til familierelatert permisjon.

#### Artikkel 19

##### Oppheving

1. Direktiv 2010/18/EU oppheves med virkning fra 2. august 2022. Henvisninger til det opphevede direktivet skal forstås som henvisninger til dette direktivet og leses som angitt i sammenligningstabellen i vedlegget.
2. Uten hensyn til opphevingen av direktiv 2010/18/EU i henhold til nr. 1 i denne artikkelen kan enhver periode eller enhver annen kumulativ periode med foreldrepermisjon som en arbeidstaker har tatt eller overdratt i henhold til nevnte direktiv før 2. august 2022, komme til fradrag fra arbeidstakerens rett til foreldrepermisjon i henhold til artikkel 5 i dette direktivet.

#### Artikkel 20

##### Innarbeiding i nasjonal rett

1. Medlemsstatene skal innen 2. august 2022 sette i kraft de lovene og forskriftene som er nødvendige for å etterkomme dette direktivet. De skal omgående underrette Kommisjonen om dette.
2. Uten hensyn til nr. 1 i denne artikkelen skal medlemsstatene, når det gjelder lønnen eller ytelsen som tilsvarende de to siste ukene med foreldrepermisjon som fastsatt i artikkel 8 nr. 3,

Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

- senest 2. august 2024 sette i kraft de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktivet. De skal omgående underrette Kommisjonen om dette.
3. Når bestemmelsene nevnt i nr. 1 og 2 vedtas av medlemsstatene, skal de inneholde en henvisning til dette direktivet, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.
  4. Medlemsstatene skal oversende Kommisjonen teksten til de viktigste internrettslige bestemmelsene som de vedtar på de områdene dette direktivet omhandler.
  5. Nærmere regler og retningslinjer for anvendelsen av dette direktivet skal fastsettes i samsvar med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis, så lenge minstekravene og målene for dette direktivet overholdes.
  6. Med hensyn til overholdelse av artikkel 4, 5, 6 og 8 i dette direktivet og av direktiv 92/85/EØF kan medlemsstatene ta hensyn til alle perioder med og lønn eller ytelser for familie-relatert fravær fra arbeidet, særlig fødselspermisjon, fedrepermisjon, foreldrepermisjon og omsorgspermisjon, som er tilgjengelig på nasjonalt plan, og som er mer vidtrekkende enn minstestandardene fastsatt i dette direktivet eller i direktiv 92/85/EØF, forutsatt at minstekravene til slik permisjon er oppfylt, og at det generelle vernet av arbeidstakere på de områdene som omfattes av nevnte direktiver, ikke svekkes.
  7. Dersom medlemsstatene sikrer en lønn eller en ytelse på minst 65 % av arbeidstakerens nettolønn, som kan være omfattet av en øvre grense, i minst seks måneder med foreldrepermisjon for hver forelder, kan de beslutte å opprettholde en slik ordning istedenfor å fastsette den lønnen eller ytelsen som er omhandlet i artikkel 8 nr. 2.
  8. Medlemsstatene kan overlate gjennomføringen av dette direktivet til partene i arbeidslivet når partene i arbeidslivet i fellesskap anmoder om dette, og forutsatt at medlemsstatene treffer alle tiltak som er nødvendige for å sikre at de til enhver tid kan garantere de resultatene som tilstrebes med dette direktivet.

#### Artikkel 21

#### **Ikrafttredelse**

Dette direktivet trer i kraft den 20. dagen etter at det er kunngjort i Den europeiske unions tidende.

#### Artikkel 22

#### **Adressater**

Dette direktivet er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel 20. juni 2019.

*For Europaparlamentet*

A. TAJANI

*President*

*For Rådet*

G. CIAMBA

*Formann*



Endringer i folketrygdloven (styrking av fedres rett til foreldrepenger) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 74/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EU

*Vedlegg*

**Sammenligningstabell**

Direktiv 2010/18/EU	Dette direktivet
Klausul 1 nr. 1	Artikkel 1
Klausul 1 nr. 2	Artikkel 2
Klausul 1 nr. 3	Artikkel 2
Klausul 2 nr. 1	Artikkel 5 nr. 1
Klausul 2 nr. 2	Artikkel 5 nr. 1 og 2
Klausul 3 nr. 1 bokstav a)	Artikkel 5 nr. 6
Klausul 3 nr. 1 bokstav b)	Artikkel 5 nr. 4
Klausul 3 nr. 1 bokstav c)	Artikkel 5 nr. 5
Klausul 3 nr. 1 bokstav d)	–
Klausul 3 nr. 2	Artikkel 5 nr. 3
Klausul 3 nr. 3	Artikkel 5 nr. 8
Klausul 4 nr. 1	Artikkel 5 nr. 8
Klausul 5 nr. 1	Artikkel 10 nr. 2
Klausul 5 nr. 2	Artikkel 10 nr. 1
Klausul 5 nr. 3	Artikkel 10 nr. 3
Klausul 5 nr. 4	Artikkel 11
Klausul 5 nr. 5 første ledd	Artikkel 10 nr. 3
Klausul 5 nr. 5 annet ledd	Artikkel 8 nr. 3
Klausul 6 nr. 1	Artikkel 9
Klausul 6 nr. 2	Betraktning 25
Klausul 7 nr. 1	Artikkel 7
Klausul 7 nr. 2	Artikkel 7
Klausul 8 nr. 1	Artikkel 16 nr. 1
Klausul 8 nr. 2	Artikkel 16 nr. 2
Klausul 8 nr. 3	–
Klausul 8 nr. 4	–
Klausul 8 nr. 5	–
Klausul 8 nr. 6	–
Klausul 8 nr. 7	–





