



Brussel, 26.4.2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

**betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en
tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad**

{SWD(2017) 202 final}
{SWD(2017) 203 final}

TOELICHTING

1. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

- **Motivering en doel van het voorstel**

Na de intrekking van het voorstel van de Commissie van 2008 tot herziening van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (hierna de "richtlijn moederschapsverlof" genoemd) heeft de Commissie aangekondigd dat zij een nieuw initiatief zou voorbereiden en daarbij vanuit **een bredere strategie** rekening zou houden met de maatschappelijke ontwikkelingen van het afgelopen decennium¹.

Dit voorstel voor een richtlijn maakt deel uit van een maatregelenpakket om de toezegging van de Commissie na te komen. Het pakket heeft als doel de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken en hun loopbaanontwikkeling te ondersteunen door middel van betere voorwaarden om werk- en privétaken te combineren. Het bouwt voort op de bestaande rechten en beleidslijnen, verlaagt het door het EU-acquis geboden niveau van bescherming niet en raakt niet aan de bestaande rechten die ontleend worden aan het geldende EU-recht. Bovendien versterkt het de bestaande rechten en kent het aan zowel vrouwen als mannen nieuwe rechten toe; het heeft betrekking op gelijke behandeling en gelijke kansen op de huidige arbeidsmarkt en is erop gericht non-discriminatie te bevorderen en gelijkheid tussen vrouwen en mannen te stimuleren.

In 2015 bedroeg de arbeidsparticipatie van vrouwen (20-64 jaar) 64,3 % en die van mannen 75,9 %. Het **verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen** is het meest uitgesproken bij ouders en andere mensen met zorgtaken. In 2015 lag de arbeidsparticipatie van vrouwen met één kind jonger dan zes jaar gemiddeld bijna 9 % lager dan die van vrouwen zonder jonge kinderen; in sommige landen loopt dit verschil op tot meer dan 30 %². Evenzo nemen vrouwen vaker dan mannen de rol op zich van mantelzorger voor oudere of zorgbehoevende familieleden³. Ook werken vrouwen veel vaker deeltijds wegens zorgtaken. Dit draagt aanzienlijk bij aan het **loonverschil tussen vrouwen en mannen** (in sommige lidstaten maar liefst 28 %), dat zich tijdens de loopbaan ontwikkelt tot een **pensioenverschil** (gemiddeld 40 % in de EU) en voor vrouwen tot een hoger risico van armoede en sociale uitsluiting leidt, vooral op hogere leeftijd. Uit prognoses blijkt dat bovenstaande problemen onvoldoende zullen worden aangepakt als geen maatregelen worden getroffen op EU-niveau. Naar verwachting zal het verschil in arbeidsparticipatie in 2055 nog steeds 9 procentpunten bedragen.

Een van de voornaamste oorzaken van dit probleem is een inadequaar beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven. Verlofregelingen die verschillend uitpakken voor vrouwen en mannen, onvoldoende stimulansen voor mannen om zorgverlof voor kinderen

¹ Zie persbericht van de Europese Commissie uit 2015: *Verlossing voor ouders: Commissie trekt vastgelopen voorstel inzake moederschapsverlof in en maakt weg vrij voor nieuwe aanpak*.

² Het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen bedraagt 24,7 procentpunten bij ouders van één kind jonger dan zes jaar, 25,6 procentpunten bij ouders van twee kinderen (jongste kind jonger dan zes jaar) en 35,4 procentpunten bij ouders van drie of meer kinderen.

en/of zorgbehoevende familieleden op te nemen, beperkte mogelijkheden om gebruik te maken van flexibele werkregelingen, een gebrek aan formele zorg en negatieve stimulansen op economisch vlak: er is gebleken dat al deze factoren een betere arbeidsparticipatie van vrouwen bemoeilijken.

Het huidige rechtskader op het niveau van de Unie en de lidstaten omvat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen als vrouwen. Er is momenteel bijvoorbeeld geen EU-wetgeving die voorziet in vaderschapsverlof of zorgverlof voor zieke of zorgbehoevende familieleden, met uitzondering van verzuim wegens overmacht. In veel lidstaten zijn er minder betaalde verlofregelingen voor vaders dan voor moeders. Doordat de bepalingen inzake het evenwicht tussen werk en privéleven verschillend uitpakken voor vrouwen en mannen kunnen de verschillen op het vlak van arbeid en zorg nog groter worden. Omgekeerd is ook aangetoond dat vaders die regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven, zoals verlof, benutten, later meer betrokken zijn bij de opvoeding van de kinderen. Hierdoor wordt het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner en beschikken vrouwen over meer tijd voor betaald werk.

De **algemene doelstelling** van deze richtlijn is de toepassing te waarborgen van het beginsel van de gelijkheid van vrouwen en mannen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft. Door middel van een aanpassing en modernisering van het EU-rechtskader zullen ouders en mensen met zorgtaken dankzij deze richtlijn hun werk en zorgtaken beter met elkaar kunnen combineren. De richtlijn bouwt voort op de bestaande rechten, versterkt bepaalde aspecten daarvan of kent nieuwe rechten toe. Het niveau van bescherming dat het EU-acquis al biedt, wordt gehandhaafd.

De **specifieke doelstellingen** van de richtlijn worden als volgt omschreven:

- de **toegang verbeteren tot regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven**, zoals verlof en flexibele werkregelingen;
- ervoor zorgen dat mannen meer gebruikmaken van verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen.

Er is aangetoond dat de beschikbaarheid van verlof en flexibele werkregelingen de impact van zorgtaken op de arbeidsparticipatie van vrouwen aanzienlijk verkleint. Als ouders en mantelzorgers zelf meer kunnen kiezen hoe zij hun werk en zorgtaken organiseren, wordt de kans kleiner dat zij de arbeidsmarkt volledig verlaten. Aangezien mannen in het algemeen over weinig mogelijkheden en stimulansen beschikken om regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven te benutten en daar in de meeste lidstaten dan ook maar weinig mannen gebruik van maken, kan een beter evenwicht tussen vrouwen en mannen in de opzet van deze regelingen bijdragen tot een evenwichtiger verdeling van zorgtaken in het gezin³.

Dit voorstel is bedoeld om aan personen, ondernemingen en de samenleving als geheel ten goede te komen. Voor ouders en mantelzorgers zullen de mogelijkheden om werk en privéleven te combineren beter afgestemd zijn op de behoeften van de gezinnen van vandaag. Anderzijds zullen een grotere arbeidsparticipatie, een hoger inkomen en een betere loopbaanontwikkeling van vrouwen voordelen opleveren voor vrouwen en gezinnen op het

³ OESO (2013) Closing the Gender Gap.

vlak van economische voorspoed, sociale integratie en gezondheid. Ondernemingen zullen kunnen putten uit een ruimere groep talentvolle werknemers en gemotiveerdere en productievere arbeidskrachten en profiteren van een lager ziekteverzuim. De hogere arbeidsparticipatie van vrouwen zal ook bijdragen tot het aanpakken van de vergrijzing en tot meer financiële stabiliteit voor de lidstaten.

- **Verenigbaarheid met bestaande bepalingen op het beleidsterrein**

Het EU-acquis omvat diverse secundaire wetgevingshandelingen die relevant zijn voor het beleidsterrein van dit voorstel. De belangrijkste daarvan zijn de volgende:

- *Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad (PB L 180 van 15.7.2010, blz. 1).*

In deze richtlijn wordt een kader vastgesteld voor de toepassing in de lidstaten van het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen die een zelfstandige activiteit uitoefenen of die aan de uitoefening van een zodanige activiteit bijdragen. De richtlijn waarborgt met name dat vrouwelijke zelfstandigen, echtgenotes en vrouwelijke levenspartners een toereikende moederschapsuitkering wordt toegekend die het onderbreken van de beroepsuitoefening wegens zwangerschap of moederschap gedurende ten minste 14 weken mogelijk maakt.

- *Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23).*

Doel van deze richtlijn is het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen in arbeid en beroep. Zij bevat bepalingen over gelijke beloning, gelijke behandeling in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid en gelijke behandeling ten aanzien van toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie en ten aanzien van arbeidsvoorwaarden; die bepalingen gaan vergezeld van voorschriften over rechtsmiddelen en handhaving en de bevordering van gelijke behandeling door middel van de dialoog.

Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1).

Daarin worden de basisrechten van vrouwen voor en na de bevalling vastgesteld, waaronder het recht op 14 weken betaald moederschapsverlof. Voorts omvat de richtlijn maatregelen om de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap te waarborgen en voorziet zij in bijzondere bescherming tegen ontslag vanaf het begin van de zwangerschap tot het einde van het moederschapsverlof.

- *Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB L 14 van 20.1.1998, blz. 9).*

De richtlijn verbiedt discriminatie van deeltijdwerkers en bepaalt dat werkgevers een verzoek van werknemers om in deeltijd te werken in overweging moeten nemen. De richtlijn voorziet echter niet in het recht te verzoeken om andere soorten flexibele werkregelingen die belangrijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven.

- *Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13).*

Uit hoofde van deze richtlijn ("de richtlijn ouderschapsverlof") wordt aan werknemers een individueel recht op ouderschapsverlof van ten minste vier maanden toegekend bij geboorte of adoptie van een kind. Ten minste een maand ouderschapsverlof is niet overdraagbaar. De richtlijn legt geen verplichtingen op inzake betaling tijdens het ouderschapsverlof en laat het over aan de lidstaten of aan de sociale partners om de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen voor dit verlof vast te stellen. De richtlijn ouderschapsverlof biedt bescherming tegen ontslag of minder gunstige behandeling wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof, zonder evenwel de gedetailleerde regelingen voor de bescherming te specificeren.

Aanbeveling 92/241/EEG van de Raad van 31 maart 1992 betreffende kinderopvang (PB L 123 van 8.5.1992, blz. 16).

Daarin wordt de lidstaten aanbevolen initiatieven te lanceren om te voorzien in speciaal verlof voor werkende ouders, aan te moedigen dat mannen een groter deel van de taken voor de verzorging van de kinderen voor hun rekening nemen, een passende werkomgeving te ontwikkelen die werkende ouders ondersteunt, en te voorzien in betaalbare en goede kinderopvang.

Aanbeveling 2013/112/EU van de Commissie van 20 februari 2013. Investeren in kinderen: de vicieuze cirkel van achterstand doorbreken (PB L 59 van 2.3.2013, blz. 5).

Daarin wordt de lidstaten aanbevolen ouders te ondersteunen om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, en ervoor te zorgen dat werk lonend is voor hen. In de aanbeveling wordt de nadruk ook gelegd op de behoefte aan betere toegang tot betaalbaar onderwijs en betaalbare opvang voor jonge kinderen en de verlening van toereikende inkomenssteun, zoals kinder- en gezinstoeslagen.

De inhoud van bovenvermelde handelingen is naar behoren geanalyseerd en in overweging genomen bij de voorbereiding van dit voorstel. Bijgevolg is het voorstel enerzijds in overeenstemming met de bestaande bepalingen en brengt het anderzijds wetgevingsontwikkelingen tot stand op gebieden waar de huidige wetgeving tekortschiet en zou moeten evolueren in het licht van de maatschappelijke veranderingen.

Een werkdokument van de diensten van de Commissie waarin verslag wordt uitgebracht van de openbare raadpleging, bij de mededeling van de Commissie inzake de Europese pijler van sociale rechten⁴

⁴ SWD(2017) 206 final.

In dit verslag worden de resultaten van de openbare raadplegingen over de Europese pijler van sociale rechten in kaart gebracht. Wat het evenwicht tussen werk en privéleven betreft, bestond er ruime consensus over dat de gelijkheid van vrouwen en mannen en het evenwicht tussen werk en privéleven moeten worden ondersteund door middel van een herzien en coherent rechtskader dat moederschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof bestrijkt, zodat vrouwen en mannen worden aangemoedigd in dezelfde mate gebruik te maken van verlofregelingen om de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt en hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Wat de richtlijn ouderschapsverlof van 2010 betreft, beoogt dit voorstel dat de gehele richtlijn wordt ingetrokken en vervangen door de bepalingen van de onderhavige tekst, terwijl de bestaande rechten en plichten evenwel worden bewaard. Zoals in de preambule wordt toegelicht, mag niets in dit voorstel voor een richtlijn zo worden uitgelegd dat de reeds uit hoofde van de richtlijn ouderschapsverlof bestaande rechten worden beperkt. Deze richtlijn bouwt voort op die rechten en versterkt ze nog. De richtlijn ouderschapsverlof moet worden ingetrokken wegens de specifieke juridische aard en rechtsgrondslag (artikel 155, lid 2, VWEU), waarbij een door de Europese sociale partners gesloten overeenkomst ten uitvoer wordt gelegd, en anderzijds met het oog op transparantie, vereenvoudiging (een enkele handeling om specifieke rechten in verband met het evenwicht tussen werk en privéleven alomvattend te reguleren), rechtszekerheid en afdwingbaarheid van rechten.

- **Verenigbaarheid met andere beleidsterreinen van de Unie**

Met dit initiatief wordt bijgedragen aan de verwezenlijking van de op het Verdrag gebaseerde doelstellingen inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de gelijke behandeling op het werk betreft en inzake de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid in de EU. Overeenkomstig het Verdrag streeft de EU er bij elk optreden naar ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. Gelijkheid van vrouwen en mannen vervult een centrale rol in het EU-beleid: aangezien op de arbeidsmarkt een brede kloof bestaat tussen vrouwen met kinderen en mannen met kinderen, is het van cruciaal belang deze kloof te dichten om de EU-doelstelling inzake de arbeidsparticipatie te behalen en om de gelijkheid van vrouwen en mannen te vergroten.

Dit zou ook bijdragen aan de prioriteiten van de Commissie inzake banen en groei, die voorzitter Juncker in zijn politieke beleidslijnen voor de Europese Commissie uiteen heeft gezet. Voorts is dit initiatief gekoppeld aan de Europese pijler van sociale rechten, waarmee wordt beoogd de sociale dimensie van de Unie te versterken en de opwaartse convergentie inzake sociale prestaties tussen de lidstaten te bevorderen.

2. RECHTSGRONDSLAG, SUBSIDIARITEIT EN EVENREDIGHEID

- **Rechtsgrondslag**

Het voorstel is gebaseerd op artikel 153 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Meer in het bijzonder:

- is in artikel 153, lid 1, onder i), VWEU het volgende bepaald: "*[t]er verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 151 wordt het optreden van de lidstaten op de volgende gebieden door de Unie ondersteund en aangevuld: (...)*"

i) de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft;"

- is in artikel 153, lid 2, onder b), VWEU het volgende bepaald: "[t]e dien einde kunnen het Europees Parlement en de Raad: (...)

b) op de in lid 1, onder a) tot en met i), bedoelde gebieden door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vaststellen die geleidelijk van toepassing zullen worden, met inachtneming van de in elk van de lidstaten bestaande omstandigheden en technische voorschriften. In deze richtlijnen wordt vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.

Het Europees Parlement en de Raad besluiten volgens de gewone wetgevingsprocedure na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's. (...)"

- **Subsidiariteit**

Op het niveau van de EU bestaat reeds een rechtskader inzake het evenwicht tussen werk en privéleven, dat onder meer Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 omvat. Dit illustreert dat er onderlinge overeenstemming bestaat over de behoefte aan EU-optreden op dit gebied, in overeenstemming met het subsidiariteitsbeginsel.

Zoals in deel 1 werd uiteengezet, volstaan de bestaande wetgevende maatregelen niet om het hoofd te bieden aan de moeilijkheden om in de huidige economische en sociale omstandigheden werk en gezinstaken fatsoenlijk te combineren en om de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft.

Zorgtaken komen nog steeds vooral neer op vrouwen, omdat het huidige rechtskader niet volstaat om een eerlijker verdeling van werk en gezinstaken tussen vrouwen en mannen in de hand te werken en te bevorderen. In veel lidstaten bestaan geen of onvoldoende maatregelen met betrekking tot vaderschapsverlof, zorgverlof (waarvoor momenteel geen bepalingen op het niveau van de EU bestaan) en flexibele werkregelingen. Wanneer er wel wettelijke bepalingen van kracht zijn in de lidstaten, verschillen deze onderling qua voorwaarden (bijvoorbeeld wat de beloning betreft), hetgeen leidt tot ongelijke rechten, ongelijke bescherming van EU-burgers in de EU en verschillen in de werking van de arbeidsmarkten.

De modernisering van het bestaande rechtskader met het oog op gemeenschappelijke minimumnormen voor het evenwicht tussen werk en privéleven kan alleen worden verwezenlijkt door middel van maatregelen op EU-niveau, niet louter op het niveau van de afzonderlijke lidstaten.

Uit de analyse van het aan te pakken probleem en de momenteel beschikbare informatie over het onderwerp blijkt duidelijk dat:

- alleen als wetgeving op EU-niveau voorhanden is, in alle lidstaten wetgeving voorhanden zal zijn;
- alleen maatregelen op EU-niveau waarborgen dat voldoende vooruitgang wordt geboekt in alle lidstaten;

- alleen optreden op EU-niveau de huidige ontwikkelingen kan afremmen die zich in sommige lidstaten voordoen en een beperking inhouden van de bepalingen inzake het evenwicht tussen werk en privéleven;
- alleen maatregelen op EU-niveau verschillen tussen de bestaande nationale wettelijke bepalingen inzake vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof en flexibele werkregelingen zullen aanpakken; tegelijk beletten maatregelen op EU-niveau de lidstaten niet in een hoger niveau van bescherming te voorzien;
- alleen met maatregelen op EU-niveau kan worden voorzien in gemeenschappelijke minimumvoorschriften inzake het evenwicht tussen werk en privéleven, ter ondersteuning van de gelijkheid van vrouwen en mannen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft; gemeenschappelijke minimumnormen zijn met name van belang in het kader van het vrij verkeer van werknemers en het vrij verrichten van diensten op de interne markt van de EU.

Gezien bovenstaande argumenten is het verantwoord op dit gebied wetgevend en beleidsmatig op te treden op EU-niveau.

- **Evenredigheid**

Na de meerwaarde van optreden op EU-niveau te hebben vastgesteld, waarborgt het voor de uitvoering daarvan gekozen rechtsinstrument (zie hieronder), dat in minimumnormen voorziet, dat slechts wordt opgetreden in de mate die minimaal noodzakelijk is om de doelstellingen van het voorstel te kunnen verwezenlijken.

De richtlijn doet geen afbreuk aan gevestigde nationale regelingen inzake verlof en flexibele werkregelingen en behoudt de mogelijkheid van de lidstaten en de sociale partners om de specifieke bepalingen daarvan te bepalen. Lidstaten die reeds beschikken over gunstiger bepalingen dan die van deze richtlijn, hoeven hun wetgeving niet te wijzigen. De lidstaten mogen ook besluiten om verder te gaan dan de minimumnormen van deze richtlijn.

De richtlijn respecteert ten volle de vrijheid en voorkeuren van personen en gezinnen om hun leven te organiseren en legt hun geenszins de verplichting op gebruik te maken van de bepalingen van de richtlijn.

Daarom laten de geplande maatregelen van de Unie zo veel mogelijk ruimte voor individuele en nationale beslissingen, terwijl zij toch zorgen voor de verwezenlijking van de doelstellingen inzake hogere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het evenredigheidsbeginsel wordt in acht genomen, rekening houdend met de omvang en aard van de geconstateerde problemen.

- **Keuze van het instrument**

In artikel 153, lid 2, onder b), in combinatie met artikel 153, lid 1, onder i), VWEU wordt uitdrukkelijk bepaald dat minimumvoorschriften die geleidelijk in de lidstaten van toepassing zullen worden, door middel van richtlijnen worden vastgesteld.

3. EVALUATIE, RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDEN EN EFFECTBEOORDELING

- **Evaluatie van bestaande wetgeving en controle van de resultaatgerichtheid ervan**

In verband met de effectbeoordeling werd de beschikbare informatie over de werking van het huidige kader voor het evenwicht tussen werk en privéleven samengevoegd en onderzocht.

Deze analyse is gebaseerd op:

- het onderzoek door een externe contractant, waarvoor medio 2016 opdracht werd gegeven met het oog op de voorbereiding van de effectbeoordeling, evenals een beknopte evaluatie van het kader voor het evenwicht tussen werk en privéleven;
- beschikbaar onderzoek ter zake, zoals verslagen van de Europese Commissie en de overige Europese instellingen, evenals het Europees netwerk van juridische deskundigen en, wanneer beschikbaar, nationale verslagen en informatie van organen voor gelijke kansen;
- gegevens die zijn verzameld door de wetgeving over het evenwicht tussen werk en privéleven op het niveau van de lidstaten in kaart te brengen, evenals verzamelde standpunten van de belanghebbenden.

Van twee bovenvermelde richtlijnen, de richtlijn moederschapsverlof (92/85/EEG) en de richtlijn ouderschapsverlof (2010/18/EU), werden de doeltreffendheid, efficiëntie, coherentie, relevantie en meerwaarde van de EU beoordeeld.

In de beoordeling werd geconcludeerd dat het bestaande kader ruimschoots tekortschiet om doeltreffend de nagestreefde doelstellingen te verwezenlijken en dat deze dan ook niet volledig zijn gerealiseerd.

Wat de richtlijn ouderschapsverlof (2010/18/EU) betreft, is de doelstelling inzake een beter evenwicht tussen werk en privéleven door een meer gelijke verdeling van werk en zorgtaken tussen vrouwen en mannen niet voldoende gerealiseerd. Ouders maken niet in dezelfde mate gebruik van het ouderschapsverlof in zijn huidige vorm, aangezien in verreweg de meeste gevallen vrouwen dit verlof opnemen. Dit is voornamelijk te wijten aan het gebrek aan betaald verlof in veel lidstaten en aan de mogelijkheid om het recht grotendeels aan de andere ouder over te dragen. In de praktijk dragen mannen hun recht op ouderschapsverlof vaak over op vrouwen.

• Raadpleging van belanghebbenden

Tussen november 2015 en februari 2016 werd een **openbare raadpleging** gehouden om de standpunten van diverse belanghebbenden en burgers te verzamelen⁵. Uiteenlopende belanghebbenden hebben hun standpunt uiteengezet: lidstaten, socialepartnerorganisaties, maatschappelijke organisaties, organen voor gelijke kansen, evenals andere organisaties en burgers. Uit elke lidstaat werd ten minste één antwoord ontvangen. In totaal werden 786 bijdragen ontvangen, waarvan 229 van organisaties en 557 van burgers. Wat betreft beleidsopties voor de toekomst waren de belangrijkste resultaten:

- een brede consensus onder de belanghebbenden over het belang van EU-maatregelen met betrekking tot het evenwicht tussen werk en privéleven;
- een brede consensus over de behoefte aan betere mogelijkheden en/of stimulansen voor ouders en andere personen met zorgbehoevende familieleden om hun zorgtaken te vervullen

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

en gebruik te maken van maatregelen met betrekking tot het evenwicht tussen werk en privéleven;

- een brede consensus over de behoefte aan beschikbare en betaalbare kinderopvang;
- een brede consensus over verdere EU-beleidsrichtsnoeren, toezicht en uitwisseling van goede praktijken;
- een zekere consensus over de behoefte aan wetgevende EU-maatregelen.

Het **Raadgevend Comité voor gelijke kansen van vrouwen en mannen van de EU** werd ook geraadpleegd en heeft zijn standpunten kenbaar gemaakt tijdens een bijeenkomst van het Comité op 8 december 2016.

Overeenkomstig het VWEU heeft de Commissie ook de **sociale partners** in twee fasen geraadpleegd over de problemen in verband met het evenwicht tussen werk en privéleven. Hoewel de sociale partners het grotendeels eens waren over de problemen in verband met het evenwicht tussen werk en privéleven en met de doelstelling de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen, liepen hun standpunten uiteen wat de vraag betreft of verdere wetgevende maatregelen nodig zijn; er was geen overeenstemming tussen de sociale partners om rechtstreekse onderhandelingen aan te knopen teneinde een overeenkomst te sluiten op het niveau van de Unie. Het is evenwel belangrijk om de bescherming op dit gebied te verhogen door het huidige rechtskader te moderniseren en aan te passen, rekening houdend met het resultaat van die raadplegingen. De **vakbonden** hebben kenbaar gemaakt dat zij uitkijken naar wetgeving op EU-niveau over vaderschapsverlof en zorgverlof, naar uitbreiding van de duur van, de betaling van en de ontslagbescherming tijdens moederschapsverlof, naar het recht om te verzoeken om flexibele werkregelingen, en naar een wijziging van de richtlijn ouderschapsverlof met het oog op een uitbreiding van de duur en de niet-overdraagbaarheid en met het oog op de invoering van betaald verlof. De vakbonden hebben beklemtoond dat deze maatregelen moeten worden gecombineerd met beschikbare, toegankelijke, betaalbare en kwaliteitsvolle formele zorg. De **werkgeversorganisaties** waren geen voorstander van verdere wetgevende EU-maatregelen, maar waren wel te vinden voor niet-wetgevende maatregelen voor de ontwikkeling van de formele zorg.

Het **Europees Parlement** heeft opgeroepen tot een verlenging van het betaald moederschapsverlof en ontslagbescherming, tot verlenging van de duur van het ouderschapsverlof en de invoering van betaald verlof; tot de invoering van vaderschaps- en zorgverlof; tot actualisering van de doelstellingen van Barcelona voor kinderopvang en tot invoering van doelstellingen voor diensten voor langdurige zorg.

Ook veel andere **belanghebbenden** hebben gepleit voor meer wetgevende en niet-wetgevende EU-maatregelen met betrekking tot het evenwicht tussen werk en privéleven.

- **Bijeenbrengen en gebruik van expertise**

De Commissie gunde een opdracht voor een analyse van de kosten en de baten van mogelijke EU-maatregelen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.

Bovendien maakte de Commissie gebruik van haar bestaande contracten om voor deze effectbeoordeling gegevens te verzamelen. Het gaat onder meer om:

- een thematisch verslag van het Europees netwerk inzake sociaal beleid (ESPN) over maatregelen met betrekking tot het evenwicht tussen werk en privéleven voor mensen met zorgbehoevende familieleden;

- een onderzoek van de beschikbare literatuur over de kosten en baten van maatregelen met betrekking tot het evenwicht tussen werk en privéleven, door onderzoekers van de London School of Economics;
- een aantal andere relevante onderzoeken op nationaal, Europees en internationaal niveau, waaronder door het EIGE verstrekte gegevens.

Het Europees netwerk van organen voor gelijke kansen heeft bovendien een enquête gehouden onder haar leden over gemelde incidenten van discriminatie op het werk en ontslag in verband met ouderschap.

• **Effectbeoordeling**

Overeenkomstig de vereisten inzake betere regelgeving heeft de Commissie in september 2015 een interdepartementale stuurgroep onder voorzitterschap van het secretariaat-generaal opgericht om dit initiatief voor te bereiden. Deze stuurgroep hield vijf bijeenkomsten in de periode van september 2015 tot en met maart 2017.

De effectbeoordeling werd op 18 januari 2017 voorgelegd aan en besproken met de Raad voor regelgevingstoetsing. Op 8 maart 2017 werd de effectbeoordeling opnieuw voorgelegd in een herziene versie, waarin naar behoren rekening werd gehouden met de knelpunten waar de Raad voor regelgevingstoetsing op had gewezen. Op 20 maart heeft de Raad voor regelgevingstoetsing een positief advies met opmerkingen uitgebracht. In de definitieve effectbeoordeling werd met deze opmerkingen rekening gehouden.

In het kader van de effectbeoordeling werd een scala aan niet-wetgevende en wetgevende maatregelen op alle gebieden in overweging genomen, die van belang waren gebleken om de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken, namelijk: moederschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof en flexibele werkregelingen.

Na een beoordeling van de doeltreffendheid, efficiëntie en coherentie van elke optie werd bepaald welke combinatie van opties de voorkeur genoot. De voorkeurscombinatie omvat:

- **Moederschapsverlof:** niet-wetgevende maatregelen om de handhaving van de huidige wetgeving betreffende ontslagbescherming te versterken, om de bewustwording van ontslag van werkneemsters tijdens de zwangerschap te vergroten en beleidsadvies te geven ter bevordering van een succesvolle overgang van moederschapsverlof naar werk (met inbegrip van kolfruimtes en borstvoedingspauzes).
- **Vaderschapsverlof:** invoering van een individueel recht op tien verlofdagen, waarbij de betrokkene minstens evenveel wordt betaald als bij ziekte.
- **Ouderschapsverlof:** herziening van het bestaande recht met het oog op i) het recht op flexibele opname (bijvoorbeeld in deeltijd, in onderbroken perioden), ii) verlof van vier maanden dat de ouders niet kunnen overdragen, en iii) vier maanden betaald verlof waarbij de betrokkene minstens evenveel wordt betaald als bij ziekte.
- **Zorgverlof:** invoering van een individueel recht op vijf dagen per jaar, waarbij de betrokkene minstens evenveel wordt betaald als bij ziekte.
- **Flexibele werkregelingen:** recht voor ouders van kinderen tot twaalf en voor mantelzorgers om voor een bepaalde periode te verzoeken om flexibele regelingen

qua werktijd, werkschema of werkplek, zonder dat de werkgever verplicht is het verzoek tot flexibiliteit in te willigen.

Wat het verwachte effect van de combinatie van voorkeursopties betreft, blijkt uit de kwantitatieve analyse in het kader van de effectbeoordeling dat de combinatie van voorkeursopties een positief effect zal hebben op het bbp (+ 840 miljard EUR, netto contante waarde 2015-2055), de werkgelegenheid (+ 1,6 miljoen in 2050) en de arbeidskrachten (+ 1,4 miljoen in 2050). Uit de analyse blijkt dat de verhoging van de werkgelegenheid en van de arbeidsparticipatie vooral betrekking zal hebben op vrouwen. Naar verwachting zal ook het reële inkomen tegen 2050 met 0,52 % stijgen. De combinatie brengt voor ondernemingen kosten mee, die weliswaar relatief beperkt zijn. Het grootste deel van deze kosten vloeit evenwel voort uit de optie van flexibele werkregelingen, waarbij wordt uitgegaan van een zeer hoge vraag naar en inwilliging van flexibele werkregelingen; nochtans kunnen werkgevers verzoeken om flexibele werkregelingen weigeren, met name wanneer die voor de onderneming buitensporige kosten zouden meebrengen. Voor ondernemingen zouden de totale kosten van de combinatie dan ook aanzienlijk lager kunnen uitvallen.

Ook moet er rekening mee worden gehouden dat tussen de voorkeursopties van de combinatie sterke synergieën bestaan en dat de kosten van de combinatie van voorkeursopties lager kunnen uitvallen dan de som van de kosten voor elke optie afzonderlijk.

- **Grondrechten**

De gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamenteel beginsel van de Europese Unie. Overeenkomstig artikel 3, lid 3, tweede alinea, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU)⁶ bevordert de Europese Unie de gelijkheid van vrouwen en mannen. Voorts is in artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) bepaald dat de Unie er bij elk optreden naar streeft de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen.

Met dit voorstel wordt de uitoefening van de rechten bevorderd die in de artikelen 23⁷ en 33⁸ van het Handvest van de grondrechten zijn vastgesteld, waarin specifiek wordt verwezen naar de gelijkheid van vrouwen en mannen en de combinatie van beroeps- en gezinsleven.

4. GEVOLGEN VOOR DE BEGROTING

⁶ "De Unie bestrijdt sociale uitsluiting en discriminatie, en bevordert sociale rechtvaardigheid en bescherming, de gelijkheid van vrouwen en mannen, de solidariteit tussen generaties en de bescherming van de rechten van het kind."

⁷ "Artikel 23 – De gelijkheid van vrouwen en mannen

De gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

Het beginsel van gelijkheid belet niet dat maatregelen worden gehandhaafd of genomen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht."

⁸ "Artikel 33 – Het beroeps- en gezinsleven

1. Het gezin geniet bescherming op juridisch, economisch en sociaal vlak.

2. Teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren, heeft eenieder recht op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsmede recht op betaald moederschapsverlof en recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind."

Het voorstel vergt geen extra middelen uit de begroting van de Europese Unie.

5. OVERIGE ELEMENTEN

• **Regelingen betreffende controle, evaluatie en rapportage**

De lidstaten moeten de richtlijn uiterlijk twee jaar na de vaststelling omzetten en de nationale uitvoeringsmaatregelen via de MNE-database aan de Commissie meedelen. Overeenkomstig artikel 153, lid 3, VWEU kunnen zij de sociale partners belasten met de uitvoering daarvan door middel van een overeenkomst.

Om de doelmatigheid bij het bereiken van de algemene en specifieke doelstellingen van het initiatief te beoordelen, heeft de Commissie centrale voortgangsindicatoren vastgesteld om toe te zien op de succesvolle uitvoering⁹. De Commissie zal deze indicatoren regelmatig monitoren. Zij zullen als basis dienen voor de evaluatie van het initiatief. Op basis van deze indicatoren en informatie van de lidstaten kan de Commissie regelmatig verslag uitbrengen aan andere belangrijke EU-instellingen, waaronder het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité. De Commissie zal in elk geval het effect van de wetgevingsvoorstellen vijf jaar na de inwerkingtreding beoordelen en een beoordelingsverslag opstellen.

De Commissie zal de arbeidsparticipatie van vrouwen en de bepalingen van de lidstaten inzake het evenwicht tussen werk en privéleven ook regelmatig blijven monitoren, onder meer via het jaarlijks gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid en de jaarlijkse landenverslagen in het kader van het Europees semester.

• **Artikelsgewijze toelichting**

Artikel 1 – Onderwerp

In deze bepaling wordt het onderwerp van de richtlijn aangegeven en wordt opgesomd voor welke individuele rechten op het niveau van de Unie minimumvoorschriften worden vastgesteld.

Artikel 2 – Toepassingsgebied

In deze bepaling wordt vastgesteld welke personen de in deze richtlijn geregelde rechten kunnen uitoefenen.

Artikel 3 – Definities

In deze bepaling wordt een aantal termen en begrippen gedefinieerd om vooraf te verduidelijken hoe zij moeten worden begrepen wanneer zij in de tekst van de richtlijn worden vermeld.

Artikel 4 – Vaderschapsverlof

Momenteel zijn op EU-niveau geen minimumnormen voor vaderschapsverlof vastgesteld.

⁹ De geselecteerde centrale indicatoren zijn hoofdzakelijk afkomstig van vergelijkende gegevensbronnen (Eurostat, OESO); ingeval echter geen indicatoren voorhanden zijn, kan informatie aan nationale gegevens worden ontleend. De gedetailleerde lijst van indicatoren staat in de effectbeoordeling.

In deze bepaling wordt vaders het recht verleend vaderschapsverlof op te nemen in de vorm van een kort verlof van niet minder dan tien dagen bij geboorte van een kind. Dit verlof is bestemd om rond het tijdstip van de geboorte te worden opgenomen en moet duidelijk aan die gebeurtenis gekoppeld zijn.

Invoering van het recht op vaderschapsverlof moet ertoe bijdragen dat vrouwen en mannen niet langer ongelijke kansen hebben om verlof op te nemen rond het tijdstip van de geboorte van hun kind, moet mannen aanmoedigen een eerlijker deel van de zorgtaken op zich te nemen en kan ervoor zorgen dat in een vroege fase een band tussen vader en kind tot stand komt.

Het recht op vaderschapsverlof mag geenszins leiden tot discriminatie tussen gehuwde en ongehuwde koppels, noch tussen hetero- en homoseksuele koppels, en geldt daarom ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht.

Artikel 5 – Ouderschapsverlof

De richtlijn ouderschapsverlof (2010/18/EU) voorziet reeds in een individueel recht op ouderschapsverlof van ten minste vier maanden bij geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen. Deze bepaling bouwt dus voort op de bestaande rechten van ouders en versterkt deze rechten voor zowel vrouwen als mannen.

Uit de analyse in de voorbereidende fase blijkt dat de huidige richtlijn ouderschapsverlof niet volstaat om beide ouders in staat te stellen in gelijke mate van hun rechten gebruik te maken. Aangezien de huidige richtlijn geen uitkering tijdens het ouderschapsverlof waarborgt, kunnen veel gezinnen zich niet veroorloven dit verlof op te nemen. De richtlijn heeft er bovendien niet toe geleid dat vaders meer zorgtaken op zich nemen. Uit onderzoek blijkt dat de meerderheid van de vaders niet zelf gebruikmaakt van het recht op ouderschapsverlof en een aanzienlijk deel van het recht op verlof aan de moeder overdraagt. Hierdoor zijn grote verschillen tussen moeders en vaders ontstaan wat de gemiddelde benuttingsgraad van het ouderschapsverlof betreft; in veel lidstaten ligt die voor vaders nog steeds te laag.

Deze bepaling heeft als doel de vastgestelde moeilijkheden te verhelpen door i) een minimumduur vast te stellen van ten minste vier maanden ouderschapsverlof die de ouders niet kunnen overdragen, ii) meer flexibiliteit te bieden wat betreft de vorm waarin het ouderschapsverlof kan worden opgenomen (voltijds of deeltijds, of andere flexibele vormen), aangezien flexibiliteit de kans verhoogt dat ouders en met name vaders hun recht op verlof zullen aanwenden. Een andere bepaling van deze richtlijn heeft betrekking op de beloning tijdens het verlof, aangezien deze in sterke mate beïnvloedt in hoeverre vaders van dit verlof gebruikmaken.

Deze bepaling laat het over aan de lidstaten om i) de periode vast te stellen waarbinnen de werknemer kennis moet geven van zijn aanvraag, ii) te besluiten of het recht op ouderschapsverlof afhankelijk mag worden gesteld van een werk- en/of anciënniteitsperiode, en iii) de omstandigheden vast te stellen waarin de werkgever het recht kan hebben de toekenning van ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn uit te stellen. Ten slotte is deze bepaling erop gericht dat de lidstaten moeten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere probleemsituaties met betrekking tot een handicap of langdurige ziekte en van adoptieouders.

Artikel 6 – Zorgverlof

Deze bepaling biedt werknemers het nieuwe jaarlijkse recht om verlof op te nemen wegens ernstige ziekte of afhankelijkheid van een familielid, als omschreven in de richtlijn. Om de werkgever tegen misbruik van dit recht te beschermen, kan worden verlangd dat de ziekte of behoefte aan zorg voorafgaand aan de goedkeuring van het verlof wordt aangetoond.

De grondgedachte achter de invoering van dit recht is dat meer mogelijkheden voor werknemers om verlof van korte duur op te nemen om voor een familielid te zorgen, bijdragen tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven en tegelijk voorkomen dat werknemers de arbeidsmarkt helemaal verlaten.

Artikel 7 – Arbeidsverzuim wegens overmacht

Deze bepaling handhaaft het bestaande recht van werknemers om hun werk te verzuimen wegens overmacht.

Alle werknemers (niet alleen ouders of mantelzorgers in de zin van deze richtlijn) kunnen wegens dringende gezinsomstandigheden gebruikmaken van dit recht, dat reeds in de richtlijn ouderschapsverlof¹⁰ opgenomen is.

Artikel 8 – Toereikend inkomen

De richtlijn ouderschapsverlof (2010/18/EU) omvat geen minimumvoorschriften met betrekking tot een toereikende uitkering.

Deze bepaling voorziet in het recht van werknemers om tijdens de hier voorziene minimumduur van het verlof een toereikende uitkering te ontvangen wanneer zij gebruikmaken van de diverse soorten verlof van deze richtlijn. De uitkering moet minstens even hoog zijn als wat de betrokken werknemer bij ziekte zou ontvangen.

Artikel 9 – Flexibele werkregelingen

De richtlijn ouderschapsverlof voorziet reeds in de mogelijkheid te verzoeken om twee soorten flexibele werkregelingen (werkpatronen en/of -tijden) voor ouders die na hun ouderschapsverlof terugkeren. In het kader van het huidige voorstel worden deze twee bestaande vormen uitgebreid met een derde soort flexibele werkregeling (telewerkmogelijkheden) en wordt de personele werkingssfeer van deze rechten uitgebreid tot alle mantelzorgers en werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste twaalf moet bedragen.

Om werkende ouders met jonge kinderen en mantelzorgers aan te moedigen op de arbeidsmarkt te blijven, moeten zij hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en voorkeuren kunnen aanpassen.

Daarom voorziet deze bepaling in de mogelijkheid voor bovenvermelde werknemers om gebruik te maken van i) vermindering van werkuren, ii) flexibele werkschema's en iii) telewerkmogelijkheden.

Om met de behoeften van werkgevers en werknemers rekening te houden, biedt deze bepaling de lidstaten de mogelijkheid de duur van flexibele werkregelingen te beperken. Deze

¹⁰ Clause 7.

mogelijkheid is met name relevant voor deeltijdwerk. Deeltijdwerk is nuttig gebleken omdat sommige vrouwen hierdoor op de arbeidsmarkt kunnen blijven nadat zij kinderen hebben gekregen, maar anderzijds is ook vastgesteld dat lange perioden met verminderde werkuren tot lagere socialezekerheidsbijdragen kunnen leiden, waardoor later de pensioenrechten lager liggen of wegvallen.

Artikel 10 – Arbeidsrechten

De richtlijn ouderschapsverlof (2010/18/EU) voorziet reeds in bepaalde arbeidsrechten en biedt bescherming tegen minder gunstige behandeling, teneinde te waarborgen dat de werknemers van hun recht op ouderschapsverlof kunnen gebruikmaken¹¹. Hiertoe behoren het recht terug te keren in dezelfde functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie, en het recht op behoud van de op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording. Ten slotte worden werknemers en werkgevers aangemoedigd tijdens het verlof contact met elkaar te houden en onderlinge afspraken te maken over passende re-integratiemaatregelen.

Verlofregelingen zijn bedoeld om werkende ouders en mantelzorgers gedurende specifieke perioden te ondersteunen; hierdoor kunnen zij hun band met de arbeidsmarkt blijven behouden en vergroten en tegelijk hun taken thuis vervullen.

Daartoe bouwt deze bepaling voort op de bestaande rechten en biedt zij ook een minimumniveau van bescherming inzake de arbeidsrechten van ouders en mantelzorgers, door hun de mogelijkheid te bieden in dezelfde of een gelijkwaardige functie terug te keren, te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden tijdens hun afwezigheid, hun verworven rechten te behouden en hun arbeidsverhouding te behouden tijdens het verlof.

Artikel 11 – Non-discriminatie

De richtlijn ouderschapsverlof biedt de werknemers reeds bescherming tegen minder gunstige behandeling wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof. Bovendien is in artikel 19, lid 1, van Richtlijn 2006/54/EG bepaald dat de bewijslast op de werkgever rust wanneer het beginsel van gelijke behandeling is geschonden. In artikel 19, lid 4, van Richtlijn 2006/54/EG is gespecificeerd dat deze regel voor de bewijslast ook van toepassing is op de richtlijn ouderschapsverlof; de verwijzing in Richtlijn 2006/54/EG naar de richtlijn ouderschapsverlof blijft onverlet, aangezien in de onderhavige richtlijn is bepaald dat verwijzingen naar de richtlijn ouderschapsverlof gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn.

De bescherming waarin de richtlijn ouderschapsverlof momenteel voorziet, wordt behouden en uitgebreid, zodat werknemers die gebruikmaken van andere verlofregelingen of flexibele werkregelingen ook beschermd zijn tegen minder gunstige behandeling en discriminatie wegens het aanvragen of uitoefenen van bij deze richtlijn toegekende rechten.

Artikel 12 – Ontslagbescherming en bewijslast

De richtlijn ouderschapsverlof (2010/18/EU) biedt reeds bescherming tegen ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof.

¹¹ Clausule 5.

Deze bepaling is gericht op het behoud van de bestaande bescherming van werknemers en op de uitbreiding daarvan door middel van bescherming tegen ontslag van werknemers die gebruikmaken van vaderschapsverlof¹², ouderschapsverlof¹³, zorgverlof of flexibele werkregelingen gedurende de periode waarin zij deze rechten aanwenden of hiertoe een aanvraag indienen.

Als werknemers ondanks deze bescherming van mening zijn dat zij zijn ontslagen omdat zij de in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde rechten hebben aangewend of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of omdat zij gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, rust op de werkgever volgens deze bepaling de last om aan te tonen dat het ontslag het gevolg was van andere objectieve redenen.

Artikel 13 – Sancties

Uit hoofde van deze bepaling moeten de lidstaten voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen in de vorm van geldboeten en/of schadevergoedingen, en moeten zij waarborgen dat die sancties worden toegepast.

Artikel 14 – Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen

Uit hoofde van deze bepaling moeten de lidstaten aan werknemers die een klacht indienen over inbreuken op de uit hoofde van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen, het adequate niveau van juridische bescherming bieden tegen nadelige behandeling of gevolgen door toedoen van de werkgever dat vereist is voor de effectieve toepassing van het beginsel van gelijke behandeling.

Artikel 15 – Organen voor gelijke kansen

In Richtlijn 2006/54/EG is reeds bepaald dat de lidstaten een of meer organen moeten aanwijzen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van geslacht, met inbegrip van elke minder gunstige behandeling van een vrouw die verband houdt met zwangerschap of moederschap.

Volgens deze bepaling moeten nationale organen voor gelijke kansen bevoegd zijn op de door deze richtlijn bestreken gebieden. Hierdoor moet het niveau van bescherming van de in deze richtlijn opgenomen rechten worden verhoogd en het toezicht op de uitvoering worden verscherpt.

Artikel 16 – Niveau van bescherming

In het licht van het bestaande EU-acquis dat in de lidstaten is omgezet en de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie, met name met betrekking tot ouderschapsverlof, moet worden beklemtoond dat dit voorstel de huidige rechten op grond van de bestaande Europese richtlijnen inzake gelijkheid van vrouwen en mannen behoudt en daarop voortbouwt met versterkte rechten voor zowel vrouwen als mannen.

¹² Artikel 16 van Richtlijn 2006/54/EG heeft betrekking op ontslagbescherming in het geval van vaderschapsverlof indien dit in het nationaal recht bestaat.

¹³ Zie clause 5, punt 4, van de richtlijn ouderschapsverlof.

Deze standaardbepaling laat lidstaten toe in een hoger niveau van bescherming te voorzien dan het door de richtlijn gewaarborgde niveau.

Artikel 17 – Verspreiding van informatie

Deze bepaling is gericht op bewustmaking in de lidstaten van de bij deze richtlijn toegekende rechten en van andere reeds bestaande rechten op hetzelfde gebied.

Artikel 18 – Rapportage en herziening

Deze standaardbepaling stelt dat de lidstaten aan de Commissie informatie over de toepassing van deze richtlijn moeten overleggen en dat de Commissie hierover een verslag moet voorleggen aan de beide wetgevers en, indien zij dit nodig acht, voorstellen tot herziening en bijwerking van de richtlijn moet aanreiken.

Artikel 19 – Intrekking

De bijlage bij de richtlijn ouderschapsverlof (2010/18/EU) bevat de tekst van een raamovereenkomst tussen de sociale partners tot vaststelling van specifieke bepalingen inzake ouderschapsverlof. Omdat de sociale partners niet tot een overeenkomst konden komen over de heronderhandeling van die raamovereenkomst met het oog op de nodige verbeteringen van de huidige ouderschapsverlofregeling, heeft de Commissie besloten op eigen initiatief wijzigingen van de wetgeving voor te stellen.

De wijziging van een wetgevingshandeling moet plaatsvinden op basis van dezelfde rechtsgrondslag als de vaststelling van de oorspronkelijke handeling. In dit geval is dat niet mogelijk aangezien de specifieke rechtsgrondslag voor de wetgeving op overeenkomsten van de sociale partners is gebaseerd. Daarom wordt de intrekking en vervanging van de richtlijn ouderschapsverlof als de meest geschikte beschikbare juridische optie beschouwd. Ook met het oog op transparantie, vereenvoudiging, rechtszekerheid en afdwingbaarheid van rechten wordt één omvattende handeling op het desbetreffende gebied als de beste optie beschouwd.

Dit voorstel doet op geen enkele wijze afbreuk aan de bestaande rechten, maar bouwt voort op het bestaande EU-acquis en is erop gericht de rechten van werkende ouders en mantelzorgers uit te breiden of te versterken.

Bijgevolg wordt in deze bepaling vastgesteld op welke datum Richtlijn 2010/18/EU wordt ingetrokken; eveneens wordt gespecificeerd dat alle verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar de nieuwe richtlijn.

Artikel 20 – Omzetting

In deze bepaling is de maximumtermijn vastgesteld waarover de lidstaten beschikken om de richtlijn in nationaal recht om te zetten en de teksten in kwestie aan de Commissie mee te delen. Deze termijn bedraagt twee jaar. Bovendien wordt in deze bepaling benadrukt dat de lidstaten overeenkomstig artikel 153, lid 3, VWEU de sociale partners, indien die daarom verzoeken, kunnen belasten met de uitvoering van de richtlijn, mits de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

Artikel 21 – Inwerkingtreding

Volgens deze standaardbepaling treedt de richtlijn in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 22 – Adressaten

Deze standaardbepaling over de adressaten verduidelijkt dat de richtlijn tot de lidstaten is gericht.

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 153, lid 1, onder i), en lid 2, onder b),

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité¹⁴,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's¹⁵,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Artikel 153, lid 1, onder i), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie biedt de Unie de mogelijkheid het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen, op het gebied van de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft.
- (2) De gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamenteel beginsel van de Unie. Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie onder meer als doel de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Evenzo is in artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.
- (3) Artikel 33 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie voorziet in het recht op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsmede het recht op betaald moederschapsverlof en het recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind, teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren.
- (4) De Unie is partij bij het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. De bepalingen van dat Verdrag vormen dus sinds het tijdstip van zijn inwerkingtreding een integrerend bestanddeel van de rechtsorde van de Europese Unie en de wetgeving van de Unie moet zoveel mogelijk in overeenstemming met dat Verdrag worden uitgelegd. In het Verdrag is onder meer bepaald in artikel 7 dat de partijen alle nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat kinderen met een handicap op voet van gelijkheid met andere kinderen ten volle alle mensenrechten en fundamentele vrijheden genieten.

¹⁴ PB C van , blz. .

¹⁵ PB C van , blz. .

- (5) Het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven moet de gelijke behandeling van vrouwen en mannen helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, door het voor mannen gemakkelijker te maken om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen als vrouwen, en door het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten en loon weg te werken. In dat beleid moet rekening worden gehouden met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing.
- (6) Bepaalde kwesties die van belang zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven komen al op het niveau van de Unie aan bod in diverse richtlijnen inzake gelijkheid van vrouwen en mannen en arbeidsvoorwaarden, met name in Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad¹⁶, Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad¹⁷, Richtlijn 92/85/EEG van de Raad¹⁸, Richtlijn 97/81/EG van de Raad¹⁹ en Richtlijn 2010/18/EU van de Raad²⁰.
- (7) Toch blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers met zorgtaken en heeft het een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Een van de belangrijke oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt is de moeilijkheid om werk en gezinstaken in balans te houden. Vaak verrichten vrouwen met kinderen minder uren betaald werk en besteden zij meer tijd aan onbetaalde zorgtaken. Ook is gebleken dat de arbeidsparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een ziek of zorgbehoevend familielid hebben en dat sommige vrouwen in die situatie de arbeidsmarkt helemaal verlaten.
- (8) Het huidige rechtskader van de Unie omvat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen. In veel lidstaten draagt een gebrek aan betaald vaderschaps- en ouderschapsverlof ertoe bij dat vaders dergelijke verlofregelingen maar weinig benutten. Doordat het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven verschillend uitpakt voor vrouwen en mannen worden de verschillen op het vlak van arbeid en zorg nog groter. Omgekeerd is ook aangetoond dat wanneer vaders regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven benutten, zoals verlof of flexibele werkregelingen, het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner wordt en vrouwen over meer tijd voor betaald werk beschikken.

¹⁶ Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23).

¹⁷ Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad (PB L 180 van 15.7.2010, blz. 1).

¹⁸ Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1).

¹⁹ Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid - Bijlage: Kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB L 14 van 20.1.1998, blz. 9).

²⁰ Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13).

- (9) De Commissie heeft de sociale partners in twee fasen geraadpleegd over de problemen in verband met het evenwicht tussen werk en privéleven, overeenkomstig artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. Er was geen overeenstemming tussen de sociale partners om onderhandelingen aan te knopen over deze aangelegenheden, waaronder ouderschapsverlof. Het is evenwel belangrijk om op dit gebied op te treden door het huidige rechtskader te moderniseren en aan te passen, rekening houdend met de resultaten van die raadplegingen en van de openbare raadpleging die werd gehouden om de standpunten van diverse belanghebbenden en burgers te verzamelen.
- (10) Richtlijn 2010/18/EU, waarbij ouderschapsverlof momenteel wordt geregeld en die uitvoering geeft aan een door de sociale partners gesloten raamovereenkomst, moet worden ingetrokken en vervangen. De onderhavige richtlijn bouwt in het bijzonder voort op de voorschriften van Richtlijn 2010/18/EU en vult deze aan door de bestaande rechten te versterken en door nieuwe rechten in te voeren.
- (11) In deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld met betrekking tot vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof en flexibele werkregelingen voor ouders en werknemers met zorgtaken. Deze richtlijn moet een betere combinatie van werk en gezinsleven mogelijk maken voor ouders en mantelzorgers en zo bijdragen aan de verwezenlijking van de op het Verdrag gebaseerde doelstellingen inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de gelijke behandeling op het werk betreft en inzake de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid in de Unie.
- (12) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. Zoals momenteel overeenkomstig clausule 1, punt 3, van de bijlage bij Richtlijn 2010/18/EU het geval is, mogen arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen van deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking met een uitzendbureau niet buiten de toepassing worden gehouden.
- (13) Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, is de invoering nodig van het recht voor vaders op vaderschapsverlof, dat bestemd is om bij geboorte van een kind te worden opgenomen. Om rekening te houden met de verschillen tussen de lidstaten, moet het recht op vaderschapsverlof gelden ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht.
- (14) De meerderheid van de vaders maakt zelf geen gebruik van het recht op ouderschapsverlof of draagt een aanzienlijk deel van het recht op verlof over aan de moeder; terwijl het recht van beide ouders op ten minste vier maanden ouderschapsverlof, waarin Richtlijn 2010/18/EU momenteel voorziet, in de onderhavige richtlijn behouden blijft, wordt de duur van het ouderschapsverlof dat de ouders niet kunnen overdragen uitgebreid van een tot vier maanden, om de tweede ouder aan te moedigen ouderschapsverlof op te nemen.
- (15) Om ouders meer mogelijkheden te bieden om gebruik te maken van ouderschapsverlof wanneer hun kinderen opgroeien, moet het recht op ouderschapsverlof blijven gelden totdat het kind ten minste twaalf jaar is. De lidstaten moeten de periode kunnen vaststellen waarbinnen de werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt, zijn werkgever hiervan in kennis moet stellen, en zij moeten kunnen besluiten of het recht op ouderschapsverlof afhankelijk mag worden gesteld van een anciënniteitsperiode. Gezien de toenemende diversiteit van contractuele regelingen moet de som van

opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever in aanmerking worden genomen bij het berekenen van de anciënniteitsperiode. Om een evenwicht te vinden tussen de behoeften van werknemers en werkgevers, moeten de lidstaten kunnen vaststellen of de werkgever in bepaalde omstandigheden het recht kan hebben de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen. In dergelijke gevallen moet de werkgever het uitstel motiveren.

Aangezien flexibiliteit de kans verhoogt dat de tweede ouder en met name de vader zijn recht op verlof zal aanwenden, moet de werknemer kunnen verzoeken om ouderschapsverlof voltijds, deeltijds of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgever moet kunnen besluiten of een verzoek om het ouderschapsverlof niet voltijds maar in andere flexibele vormen op te nemen, al dan niet wordt aanvaard. De lidstaten moeten ook beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere probleemsituaties.

- (16) Om de terugkeer naar het werk na het ouderschapsverlof te vergemakkelijken, moeten werknemers en werkgevers worden aangemoedigd tijdens het verlof contact met elkaar te houden en kunnen de betrokken partijen onderlinge afspraken maken over passende re-integratiemaatregelen, rekening houdend met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en gebruiken.
- (17) Om vrouwen en mannen die voor oudere familieleden en/of andere zorgbehoevende familieleden zorgen meer kansen te bieden om op de arbeidsmarkt te blijven, moeten werknemers die een ernstig ziek of zorgbehoevend familielid hebben, het recht hebben om met name zorgverlof te nemen om voor dat familielid te zorgen. Om misbruik van dit recht te voorkomen, kan worden verlangd dat de ernstige ziekte of behoefte aan zorg voorafgaand aan de goedkeuring van het verlof wordt aangetoond.
- (18) In aanvulling op het recht op zorgverlof waarin deze richtlijn voorziet, moeten alle werknemers het momenteel in Richtlijn 2010/18/EU vastgestelde recht behouden hun werk te verzuimen wegens overmacht in verband met dringende en onvoorziene gezinsomstandigheden onder de door de lidstaten gestelde voorwaarden.
- (19) Om werknemers met kinderen of zorgtaken, en mannen in het bijzonder, meer stimulansen te bieden om de verlofperiodes op te nemen waarin deze richtlijn voorziet, moeten zij recht hebben op een toereikende uitkering tijdens hun verlof. De uitkering moet minstens even hoog zijn als wat de betrokken werknemer bij ziekte zou ontvangen. De lidstaten moeten rekening houden met het belang van de continuïteit van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, ook wat de gezondheidszorg betreft.
- (20) Overeenkomstig Richtlijn 2010/18/EU moeten de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is. Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie blijft de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever gedurende het verlof bestaan en blijft degene die een dergelijk verlof geniet, gedurende dat tijdvak bijgevolg een werknemer in de zin van het recht van de Unie. Wanneer de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende de onder deze richtlijn vallende verlofperiodes op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, met inbegrip van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, moeten zij dus waarborgen dat de arbeidsverhouding blijft bestaan.
- (21) Om werkende ouders en mantelzorgers aan te moedigen op de arbeidsmarkt te blijven, moeten deze werknemers hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en

voorkeuren kunnen aanpassen. Werkende ouders en mantelzorgers moeten dus de mogelijkheid hebben om te verzoeken om flexibele werkregelingen; dit houdt in dat zij als werknemers hun werkpatronen moeten kunnen aanpassen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren voor zorgdoeleinden. Om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers en werknemers moet het voor de lidstaten mogelijk zijn de duur van flexibele werkregelingen, met inbegrip van vermindering van werkuren, te beperken. Deeltijdwerk is nuttig gebleken omdat sommige vrouwen hierdoor op de arbeidsmarkt kunnen blijven nadat zij kinderen hebben gekregen, maar anderzijds kunnen lange perioden met verminderde werkuren tot lagere socialezekerheidsbijdragen leiden, waardoor de pensioenrechten lager liggen of wegvallen. Het komt de werkgever toe uiteindelijk te besluiten of een verzoek om flexibele werkregelingen van een werknemer al dan niet wordt aanvaard. De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan flexibele werkregelingen kunnen wijzigen. Daarom moeten werknemers niet alleen aan het eind van een bepaalde overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen, maar moeten zij daarom kunnen verzoeken telkens wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.

- (22) Verlofregelingen zijn bedoeld om werkende ouders en mantelzorgers gedurende een specifieke periode te ondersteunen, waardoor zij hun band met de arbeidsmarkt kunnen blijven behouden en vergroten. Daarom moet een uitdrukkelijke bepaling worden opgenomen ter bescherming van de arbeidsrechten van werknemers die verlof opnemen waarin deze richtlijn voorziet, met name hun recht terug te keren in dezelfde of een gelijkwaardige functie zonder dat hun afwezigheid nadelige gevolgen heeft voor hun arbeidsvoorwaarden. Werknemers moeten in dat verband hun reeds verworven rechten en rechten in wording tot het einde van dat verlof behouden.
- (23) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen, moeten beschermd zijn tegen discriminatie of minder gunstige behandeling op grond daarvan.
- (24) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten bescherming genieten tegen ontslag en tegen alle voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof of op grond van het uitoefenen van hun recht te verzoeken om flexibele werkregelingen. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen, moeten zij de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag.
- (25) Als werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat zij zijn ontslagen omdat zij in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of omdat zij gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, rust op de werkgever de last om aan te tonen dat er geen sprake is van een ontslag op grond daarvan.
- (26) De lidstaten moeten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen ter zake van de onder deze richtlijn vallende rechten. Daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling vereist een passende rechtsbescherming van werknemers tegen nadelige behandeling of gevolgen als reactie op een klacht of op een procedure betreffende de onder deze

richtlijn vallende rechten. Slachtoffers kunnen er door het risico van represailles van worden weerhouden hun rechten uit te oefenen. Daarom moeten zij worden beschermd tegen een nadelige behandeling als zij hun rechten krachtens de richtlijn uitoefenen. Die bescherming is van bijzonder belang voor de vertegenwoordigers van werknemers bij de uitoefening van hun functie.

- (27) Om het niveau van bescherming van de in deze richtlijn opgenomen rechten verder te verhogen, moeten nationale organen voor gelijke kansen bevoegd zijn op de door deze richtlijn bestreken gebieden.
- (28) Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten uit hoofde van de bestaande wetgeving van de Unie op dit gebied te beknotten en kan geen reden zijn om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied te rechtvaardigen.
- (29) Met name mag niets in deze richtlijn zo worden uitgelegd dat de reeds uit hoofde van Richtlijn 2010/18/EU en Richtlijn 2006/54/EG, met inbegrip van artikel 19, bestaande rechten worden beperkt. Alle verwijzingen naar de ingetrokken Richtlijn 2010/18/EU moeten gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn.
- (30) In deze richtlijn moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd. De lidstaten wordt dan ook verzocht het effect van hun omzettingswetgeving op kmo's te beoordelen, om ervoor te zorgen dat kmo's niet onevenredig worden getroffen, met bijzondere aandacht voor micro-ondernemingen en voor administratieve lasten.
- (31) De lidstaten kunnen de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.
- (32) Aangezien de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk de toepassing van het beginsel van de gelijkheid van vrouwen en mannen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft in de gehele Unie te waarborgen, niet voldoende door de lidstaten maar beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om die doelstellingen te verwezenlijken,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Onderwerp

Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast met het oog op de gelijkheid van vrouwen en mannen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft, door een betere combinatie van werk en gezinsleven mogelijk te maken voor werkende ouders en mantelzorgers.

Hiertoe voorziet zij in individuele rechten met betrekking tot:

- a) vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof;
- b) flexibele werkregelingen voor werkende ouders en mantelzorgers.

Artikel 2

Toepassingsgebied

Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

Artikel 3

Definities

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) "vaderschapsverlof": verlof voor vaders dat bestemd is om bij geboorte van een kind te worden opgenomen;
- b) "ouderschapsverlof": verlof bij geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;
- c) "mantelzorger": werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent bij ernstige ziekte of afhankelijkheid van een familielid;
- d) "familielid": zoon, dochter, moeder, vader, echtgenoot of geregistreerd partner, indien het nationale recht in geregistreerd partnerschap voorziet, van een werknemer;
- e) "afhankelijkheid": situatie van een persoon die tijdelijk of permanent zorgbehoevend is door een handicap of ernstige aandoening die geen ernstige ziekte is;
- f) "flexibele werkregelingen": de mogelijkheid van werknemers om hun werkpatronen aan te passen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren.

Artikel 4

Vaderschapsverlof

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat vaders recht hebben op vaderschapsverlof van ten minste tien dagen bij geboorte van een kind.
2. Het in lid 1 bedoelde recht op vaderschapsverlof geldt ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht.

Artikel 5

Ouderschapsverlof

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers individueel recht hebben op ouderschapsverlof van ten minste vier maanden, dat slechts kan worden opgenomen zolang het kind jonger is dan een bepaalde leeftijd, die ten minste twaalf bedraagt.

2. Als de lidstaten toestaan dat de ene ouder het recht op ouderschapsverlof aan de andere ouder overdraagt, waarborgen zij dat ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen.
3. De lidstaten stellen de periode vast waarbinnen werknemers die van hun recht op ouderschapsverlof gebruikmaken, de werkgever van hun voornemen in kennis moeten stellen. Daarbij houden de lidstaten rekening met de behoeften van zowel werkgevers als werknemers. De lidstaten waarborgen dat het beoogde begin en einde van de verlofperiode in het verzoek van de werknemers wordt vermeld.
4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste één jaar. Indien bij dezelfde werkgever opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd lopen in de zin van Richtlijn 1999/70/EG van de Raad²¹, wordt de som van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.
5. De lidstaten kunnen de omstandigheden vaststellen waarin werkgevers, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, het recht kunnen hebben de toekenning van ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn uit te stellen omdat dit de goede werking van de organisatie ernstig zou verstoren. De werkgevers motiveren elk uitstel van ouderschapsverlof schriftelijk.
6. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers kunnen verzoeken om ouderschapsverlof deeltijds, in onderbroken perioden of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgevers beoordelen deze verzoeken en reageren erop, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek schriftelijk.
7. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van adoptieouders, ouders met een handicap en ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte.

Artikel 6

Zorgverlof

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat iedere werknemer recht heeft op ten minste vijf dagen zorgverlof per jaar. Voor uitoefening van dit recht kan als voorwaarde worden gesteld dat de werknemer de aandoening van het familielid passend aantoonst.

Artikel 7

Arbeidsverzuim wegens overmacht

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers het recht hebben hun werk te verzuimen wegens overmacht in verband met dringende gezinsomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke

²¹ Richtlijn van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

aanwezigheid van de werknemer vereist is. De lidstaten mogen het recht om het werk wegens overmacht te verzuimen, beperken tot een bepaalde duur per jaar of per geval, of beide.

Artikel 8

Toereikend inkomen

Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werknemers die gebruikmaken van de in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlofrechten, een betaling of toereikende uitkering ontvangen die minstens even hoog is als wat de betrokken werknemers bij ziekte zouden ontvangen.

Artikel 9

Flexibele werkregelingen

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat mantelzorgers en werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste twaalf jaar bedraagt, kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. De duur van die flexibele werkregelingen kan aan een redelijke beperking worden onderworpen.
2. De werkgevers beoordelen en reageren op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek.
3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde flexibele werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de overeengekomen periode het recht om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. Ook wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers het recht te verzoeken om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. De werkgevers zijn verplicht deze verzoeken te beoordelen en erop te reageren, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers.

Artikel 10

Arbeidsrechten

1. Rechten die door werknemers verworven zijn of in opbouw zijn op de datum van ingang van het in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlof, blijven behouden tot het einde van dat verlof. Na afloop van dat verlof zijn die rechten, met inbegrip van de uit de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.
2. De lidstaten waarborgen dat werknemers na afloop van het in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlof het recht hebben om onder voor hen niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar hun baan of in een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken.
3. De lidstaten stellen de regeling vast die gedurende in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, met inbegrip van de

rechten op socialezekerheidsuitkeringen, en waarborgen daarbij dat de arbeidsverhouding tijdens bedoeld verlof blijft bestaan.

Artikel 11

Non-discriminatie

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, op grond daarvan minder gunstig worden behandeld.

Artikel 12

Ontslagbescherming en bewijslast

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, op grond daarvan worden ontslagen of dat hun ontslag op grond daarvan wordt voorbereid.
2. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen omdat zij in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of omdat zij gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, mogen de werkgever verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag. De werkgever motiveert het ontslag schriftelijk.
3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat als in lid 2 bedoelde werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat hun ontslag het gevolg was van in lid 1 bedoelde redenen, de verweerder moet bewijzen dat hun ontslag het gevolg was van andere redenen.
4. Lid 3 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels in te voeren.
5. De lidstaten hoeven lid 3 niet toe te passen in procedures waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.
6. Lid 3 is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaten anders bepalen.

Artikel 13

Sancties

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden toegepast. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. Zij kunnen de vorm van een geldboete aannemen. Ook kunnen zij het betalen van een schadevergoeding omvatten.

Artikel 14

Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door toedoen van de werkgever of nadelige gevolgen als reactie op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om de onder deze richtlijn vallende rechten te doen naleven.

Artikel 15

Organen voor gelijke kansen

De lidstaten waarborgen dat de organen die uit hoofde van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van ouders en mantelzorgers, zonder discriminatie op grond van geslacht, eveneens bevoegd zijn voor aangelegenheden die bij deze richtlijn worden geregeld.

Artikel 16

Niveau van bescherming

De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn. Zij waarborgen evenwel dat overeenkomstig artikel 5, lid 2, ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen.

Artikel 17

Verspreiding van informatie

De lidstaten zorgen ervoor dat de bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en de reeds geldende bepalingen met betrekking tot het onderwerp als aangegeven in artikel 1 van deze richtlijn, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van alle betrokkenen op hun grondgebied.

Artikel 18

Rapportage en herziening

1. Uiterlijk vijf jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn verstrekken de lidstaten de Commissie alle relevante informatie met betrekking tot de toepassing van deze richtlijn om haar in staat te stellen het Europees Parlement en de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.
2. Op basis van de door de lidstaten uit hoofde van lid 1 verstrekte informatie dient de Commissie bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in waarin zij de toepassing van deze richtlijn evalueert, indien nodig samen met een wetgevingsvoorstel.

Artikel 19

Intrekking

Richtlijn 2010/18/EU wordt twee jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn ingetrokken. Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn en worden gelezen volgens de concordantietabel in de bijlage.

Artikel 20

Omzetting

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk twee jaar nadat zij in werking is getreden aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mede.

Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor die verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mede die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

3. De lidstaten kunnen de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

Artikel 21

Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 22

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

Voor het Europees Parlement

De voorzitter

Voor de Raad

De voorzitter