

32 024

Subsidiariteitstoets van het voorstel voor een richtlijn tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (COM(2009)410)

Nr. 1

VOORSTEL VOOR EEN RICHTLIJN VAN DE RAAD

Brussel, 30.07.2009

TOELICHTING

1. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

1.1. Motivering en doel van het voorstel

Het doel van het voorstel is rechtsgevolg te geven aan de herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, die op 18 juni 2009 is gesloten door de Europese brancheoverkoepelende sociale partners (BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV). Deze vervangt hun eerdere overeenkomst van 14 december 1995. Richtlijn 96/34/EG, die rechtsgevolg gaf aan de eerste overeenkomst, zal dus worden ingetrokken.

De herziene overeenkomst verlengt het individuele recht op ouderschapsverlof van mannelijke en vrouwelijke werknemers van drie tot vier maanden en introduceert een aantal verbeteringen en verduidelijkingen met betrekking tot de uitoefening van dat recht. Werknemers zullen worden beschermd tegen discriminatie vanwege het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof. De terugkeer naar het werk na de verlofperiode zal worden vergemakkelijkt, met name door werknemers het recht toe te kennen flexibele arbeidsregelingen aan te vragen. De overeenkomst en dit voorstel zullen bijdragen tot een betere combinatie van het werk, gezin en privéleven en tot de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

1.2. Algemene context

In de routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006–2010¹, die de Commissie in maart 2006 heeft goedgekeurd, heeft de Commissie toegezegd de bestaande Europese wetgeving inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen te herzien die niet in de herschikking van 2005 was opgenomen, zodat deze waar nodig kan worden geactualiseerd, gemoderniseerd en herschikt. De herschikking had geen betrekking op Richtlijn 96/34/EG.

¹ COM(2006) 92.

In december 2007¹ heeft de Raad de Commissie verzocht een evaluatie te maken van de wetgeving die het combineren van werk, gezin en privéleven ondersteunt en na te gaan in hoeverre verbeteringen nodig zijn. Het Europees Parlement heeft steeds aangedrongen op maatregelen om de combinatie van werk, gezin en privéleven en met name op verbetering van de bestaande wetgeving op het gebied van ouderschapsverlof. In een resolutie van 3 september 2008² nam het Parlement het standpunt in dat de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof kon worden verbeterd door middel van maatregelen om vaders te stimulerende ouderschapsverlof op te nemen, de arbeidsrechten van werknemers die ouderschapsverlof opnemen te versterken, de verlofregeling te flexibiliseren en de duur van het ouderschapsverlof te verlengen en de vergoeding tijdens het verlof te verhogen.

Op 3 oktober 2008 heeft de Commissie twee voorstellen voor wetgeving ingediend om de combinatie van werk, gezin en privéleven te vergemakkelijken, zowel met betrekking tot zwangerschaps- en bevallingsverlof³ als voor zelfstandig werkzame vrouwen en meewerkende echtgenoten⁴. Dit «werk-gezinpakket» werd vergezeld van een inventarisatie van de kinderopvangvoorzieningen in de EU⁵ en een beleidsmededeling⁶ waarin de Commissie aankondigde dat zij, als de sociale partners daarom zouden verzoeken, de noodzakelijke stappen zou nemen om een nieuwe overeenkomst over gezinsgerelateerd verlof kracht van wet te verlenen door die in een voorstel voor een richtlijn te verwerken.

1.3. Bestaande bepalingen over kwesties in verband met het voorstel

Richtlijn 96/34/EG, die rechtsgevolg geeft aan de overeenkomst van de sociale partners van 14 december 1995, voorziet in een individueel recht op ouderschapsverlof van ten minste drie maanden voor mannelijke en vrouwelijke werknemers bij de geboorte of adoptie van een kind. Dit recht is in beginsel niet-overdraagbaar; veel lidstaten hebben echter toegestaan dat het recht op ouderschapsverlof van de ene op de andere ouder wordt overdragen, hetgeen in de praktijk betekent dat moeders langer ouderschapsverlof opnemen dan vaders.

De Richtlijn voorziet ook in de ontslagbescherming van werknemers die ouderschapsverlof opnemen, in het recht terug te keren in hun oude of een gelijkwaardige functie en in het behoud van arbeidsrechten gedurende het ouderschapsverlof. De richtlijn bepaalt de voorwaarden voor ouderschapsverlof en de uitvoeringsbepalingen die de lidstaten en/of de sociale partners op nationaal niveau mogen vaststellen.

Tot slot bepaalt de richtlijn dat werknemers het recht hebben hun werk te verzuimen in verband met onvoorziene gezinsomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is.

1.4. Samenhang met andere beleidsgebieden en doelstellingen van de EU

Het doel van dit voorstel stemt overeen met het EU-beleid en met name met de Lissabonstrategie voor groei en werkgelegenheid. De bevordering van een meer gelijke verdeling van de gezinstaken tussen moeders en vaders door betere voorwaarden voor het opnemen van ouderschapsverlof, zal helpen een van de doelstellingen van de Lissabonstrategie, namelijk het overbruggen van de genderkloof in de arbeidsparticipatie, te bereiken. Het draagt tevens bij tot beleid dat erop gericht is het probleem van de vergrijzing in Europa aan te pakken.

¹ Conclusies van de Raad: Een evenwichtige rolverdeling tussen mannen en vrouwen ten behoeve van werkgelegenheid, groei en sociale samenhang (SOC 385).

² Resolutie van het Europees Parlement van 3 september 2008 over gelijkheid tussen mannen en vrouwen – 2008 (2008/2047(INI)), punt 28.

³ Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging 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 werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (COM(2008) 637 definitief).

⁴ Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG (COM(2008) 636 definitief).

⁵ Verslag «Realisatie van de doelstellingen van Barcelona wat de opvangfaciliteiten voor kinderen onder de leerplichtige leeftijd betreft» (COM(2008) 638 definitief; technische bijlage, SEC(2008) 2597).

⁶ Mededeling van de Commissie «Een beter evenwicht tussen werk en privéleven: meer steun voor het combineren van beroep, privéleven en gezinsleven», COM(2008) 635 definitief.

2. RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDE PARTIJEN EN EFFECTBEOORDELING

2.1. Raadpleging

Overeenkomstig artikel 138 van het EG-Verdrag heeft de Commissie de Europese sociale partners geraadpleegd over betere manieren om werk, gezin en privéleven te combineren. De eerste fase van de raadplegingsprocedure¹ begon op 12 oktober 2006 en ging over de vraag of meer maatregelen op EU-niveau nodig waren. Alle sociale partners die reageerden, erkenden het belang van de combinatie van werk, gezin en privéleven en de meeste organisaties vonden dat meer actie nodig was. De meningen over welke maatregelen moesten worden genomen en op welk niveau dat moest gebeuren, waren echter verdeeld.

In de tweede fase van de raadplegingsprocedure², die op 30 mei 2007 van start ging, keek de Commissie naar verschillende manieren om de bestaande wetgeving inzake moederschapsbescherming en ouderschapsverlof te verbeteren en vestigde zij de aandacht op nieuwe vormen van gezinsrelateerd verlof (vaderschapsverlof, adoptieverlof en zorgverlof voor gezinsleden). Wat ouderschapsverlof betreft, werden in het document van de Commissie diverse manieren aangedragen waarop de huidige richtlijn kon worden verbeterd: deze hadden betrekking op maatregelen om vaders te stimuleren ouderschapsverlof op te nemen, de arbeidsrechten en het verbod op discriminatie, de duur van ouderschapsverlof, flexibiliteit in het opnemen van verlof, de leeftijd van het kind en de vergoeding tijdens het ouderschapsverlof.

In het raadplegingsdocument werd de sociale partners verzocht: 1) advies uit te brengen over de doelstellingen en inhoud van de voorstellen; 2) de Commissie op de hoogte te stellen als zij onderhandelingen willen beginnen, overeenkomstig artikel 138, lid 4, en artikel 139 van het EG-Verdrag; en 3) de bepalingen van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof beoordelen, zodat uiterlijk in maart 2008 een evaluatie en een verslag over de voortgang konden worden opgesteld.

In een gezamenlijke brief van 11 juli 2007 antwoordden het EVV, BUSINESSEUROPE, het CEEP en UEAPME dat zij de ouderschapsregelingen wilden evalueren in relatie tot andere regelingen ter ondersteuning van ouders en de combinatie van werk en privéleven, zoals flexibele arbeidsregelingen en kinderopvang en in relatie tot andere vormen van verlof, om te beoordelen of gezamenlijke actie nodig was. Op de tripartiete sociale top van 13 maart 2008 werd een voortgangsverslag gepresenteerd, waarin de Europese brancheoverkoepelende sociale partners afspraken gezamenlijke actie te ondernemen om de doelstellingen van de Richtlijn betreffende het ouderschapsverlof als onderdeel van de bredere werkzaamheden op het gebied van de combinatie werk, gezin en privéleven beter te verwezenlijken.

Op 11 september 2008 lieten de sociale partners de Commissie weten dat zij formele onderhandelingen zouden openen om Richtlijn 96/34/EG van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof te herzien. De formele onderhandelingen zijn op 17 september 2008 begonnen en op 23 maart 2009 – zes maanden en zeven onderhandelingsrondes later – afgerond. Op 18 juni 2009 hebben de secretarissen-generaal van BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV de herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof namens hun organisaties ondertekend en de Commissie verzocht de overeenkomst aan de Raad voor te leggen, zodat deze een besluit kon aannemen om de overeenkomst verbindend te maken in alle lidstaten.

Bij de voorbereidingen van het «werk-gezinpakket» heeft de Commissie tevens de lidstaten en Europese ngo's die op dit gebied actief zijn, over dezelfde opties als de sociale partners geraadpleegd.

¹ SEC (2006) 1245.

² SEC (2007) 571.

2.2. Bijeenbrengen en benutten van deskundigheid

Om te kunnen beoordelen welke vorderingen de afgelopen tien jaar zijn geboekt met de uitvoering van de richtlijn betreffende het ouderschapsverlof in de lidstaten sinds de richtlijn en andere instrumenten op het gebied van de combinatie van werk, gezin en privéleven zijn goedgekeurd, hebben de Europese sociale partners in november 2007 hun nationale leden door middel van een vragenlijst geraadpleegd. De ad-hocwerkgroep voor de combinatie van werk, gezin en privéleven, die was opgericht om de gegevens te verwerken, is tweemaal bijeenkomen, in januari en in februari 2008. Het voortgangsverslag aan de tripartiete sociale top van maart 2008 bevat de analyse van de sociale partners en beschrijft de verlofregelingen, arbeidsregelingen en infrastructuur van de opvang. Bij de voorbereidingen van het «werk-gezinpakket» heeft de Commissie een studie laten uitvoeren naar de kosten en baten van maatregelen voor het combineren van werk, gezin en privéleven, waaronder verschillende opties voor de wijziging van de huidige wetgeving op het gebied van ouderschapsverlof; deze studie is in juni 2008 afgerond. Het netwerk van onafhankelijke juridische deskundigen inzake gendergelijkheid van de Commissie heeft in 2007 een verslag over zwangerschaps-, moederschaps-, ouderschaps- en vaderschapsrechten¹ in de lidstaten uitgebracht.

2.3. Effectbeoordeling

De Commissie heeft een effectbeoordeling² opgesteld op basis van de wetgevingsopties die waren uiteengezet in het discussiestuk van de tweede fase van de raadpleging, dat in 2007 aan de sociale partners is verzonden. In deze effectbeoordeling, die bij het voorstel over ouderschapsverlof was gevoegd, werd ook overwogen de ouderschapsverlofbepalingen aan te passen. De optie om een extra maand ouderschapsverlof toe te kennen werd positief ontvangen, ervan uitgaande dat 66% van het laatste salaris tijdens het ouderschapsverlof zou moeten worden doorbetaald en dat de extra maand alleen zou worden toegekend als beide ouders daaraan voorafgaand ten minste één maand zouden hebben opgenomen.

Aangezien de sociale partners dit uitgangspunt niet hebben gehandhaafd, zal de conclusie anders luiden. Enerzijds kunnen de directe kosten lager liggen omdat een vergoeding niet verplicht is gesteld. Anderzijds zijn de baten voor werkende ouders dan ook minder duidelijk, aangezien met name vaders waarschijnlijk minder vaak onbetaald ouderschapsverlof zullen opnemen.

De Commissie heeft geen specifieke effectbeoordeling over dit voorstel opgesteld, daar dit niet verplicht is als zij voorstelt rechtsgevolg te geven aan een overeenkomst tussen sociale partners overeenkomstig artikel 139, lid 2, van het EG-Verdrag.

3. JURIDISCHE ELEMENTEN VAN HET VOORSTEL

3.1. Rechtsgrondslag

Het voorstel is gebaseerd op artikel 139, lid 2, van het EG-Verdrag. Artikel 139, lid 2, van het EG-Verdrag bepaalt dat de tenuitvoerlegging van de op communautair niveau gesloten overeenkomsten, voor zaken die onder artikel 137 van het EG-Verdrag vallen, «op gezamenlijk verzoek van de ondertekenende partijen, door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie» geschiedt. Het artikel stelt verder dat de Raad met gekwalificeerde meerderheid van stemmen besluit, tenzij de betrokken overeenkomst een of meer bepalingen bevat die betrekking hebben op

¹ Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights, zie <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=nl&moreDocuments=yes>.

² SEC(2008) 2526/2.

een van de in artikel 137, lid 2, genoemde gebieden. In dat geval besluit hij met eenparigheid van stemmen.

De door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten overeenkomst heeft als doel de combinatie van werk, gezin en privéleven te vergemakkelijken als een manier om «de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft» te verwezenlijken, een gebied dat onder artikel 137 van het EG-Verdrag valt. Dit is een van de gebieden waarop de Raad met gekwalificeerde meerderheid besluiten kan nemen. De passende rechtsgrondslag voor het voorstel van de Commissie is derhalve artikel 139, lid 2 van het EG-Verdrag.

In artikel 139, lid 2, is niet vastgelegd dat het Parlement bij de wetgevingsprocedure betrokken is. Zoals de Commissie al vaker heeft toegezegd, zal zij het Parlement wel over haar voorstel informeren, zodat het desgewenst een advies aan de Commissie en de Raad kan uitbrengen. Hetzelfde geldt voor het Europees Economisch en Sociaal Comité

3.2. Analyse van de overeenkomst

Volgens de mededeling van de Commissie¹ waarin de voorschriften voor de tenuitvoerlegging van overeenkomsten uit hoofde van artikel 139 van het EG-Verdrag zijn vastgelegd, bereidt de Commissie haar voorstel voor een besluit van de Raad voor na overweging van de representatieve status van de verdragsluitende partijen, hun mandaat en de «wettigheid» van elke clausule in de collectieve overeenkomst met betrekking tot het Gemeenschapsrecht, alsmede de inachtneming van de bepalingen betreffende het midden- en kleinbedrijf van artikel [137, lid 2, onder b), van het EG-Verdrag]. Deze voorafgaande beoordeling volgt hieronder.

3.2.1. Representativiteit van de ondertekenende partijen en hun mandaat

Het recht van de sociale partners om te worden geraadpleegd en te onderhandelen over overeenkomsten die door middel van een besluit van de Raad ten uitvoer worden gelegd, hangt af van hun representativiteit. In 1995 werd de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof ondertekend door de Europese brancheoverkoepelende sociale partners het EVV, het CEEP en de UNICE (nu BUSINESSEUROPE). Uit studies die de Commissie in 1999² en in 2004³ heeft laten uitvoeren, kwam naar voren dat hun representativiteit niet wezenlijk is veranderd en dat zij nu ook de belangrijkste brancheoverkoepelende sociale partners in de nieuwe lidstaten tot hun leden rekenen.

BUSINESSEUROPE (Europese vereniging van bedrijven) is nog steeds de meest representatieve werkgeversorganisatie in de Europese Unie, met leden in alle lidstaten in alle bedrijfstakken en -categorieën. In het overgrote deel van de lidstaten zijn de belangrijkste werkgevers- en brancheorganisaties bij BUSINESSEUROPE aangesloten. De leden spelen een directe of indirecte rol in collectieve onderhandelingen.

Het CEEP (Europees Centrum van gemeenschapsbedrijven) vertegenwoordigt ondernemingen in de publieke sector of nutsbedrijven in de meeste lidstaten en verhoogt daarmee de representativiteit van de werkgevers, met name in de publieke sector op lokaal niveau en in sectoren van algemeen economisch belang.

Het EVV (Europees Verbond van Vakverenigingen), waarin de meest representatieve vakcentrales uit alle lidstaten vertegenwoordigd zijn, blijft verreweg de grootste Europese brancheoverkoepelende vakcentrale. De leden spelen een centrale rol in collectieve arbeidsovereenkomsten in de lidstaten en vertegenwoordigen alle bedrijfstakken. Het verbindingscomité Eurocadres/CEC was als onderdeel van de EVV-delegatie ook bij de onderhandelingen vertegenwoordigd. Eurocadres (Council of European professional and managerial staff) en CEC (European Managers), de twee

¹ Mededeling inzake de tenuitvoerlegging van het Protocol betreffende de sociale politiek (COM(93) 600 van 14.12.1993).

² Report on the representativeness of European social partner organisations, deel 1, Institut des Sciences du Travail – Université Catholique de Louvain, september 1999.

³ Monographs of the situation of social partners in the acceding and candidate countries, intersectoral level, Institut des Sciences du Travail – Université Catholique de Louvain, maart 2004.

brancheoverkoepelende organisaties van de EU die professionals en managers vertegenwoordigen, zijn gewone leden van de delegatie van het EVV in de Europese sociale dialoog en dragen als zodanig bij tot de doeltreffendheid daarvan.

Dezelfde ondertekenaars als in 1995 hebben over de nieuwe overeenkomst onderhandeld en deze ondertekend, namelijk de drie erkende algemene brancheoverkoepelende organisaties. Daarnaast heeft ook UEAPME (Europese Unie van ambachten en van het midden- en kleinbedrijf) aan de onderhandelingen deelgenomen en de overeenkomst ondertekend. UEAPME wordt erkend als een Europese brancheoverkoepelende organisatie van sociale partners die een bepaalde categorie ondernemingen vertegenwoordigt. Zij is de grootste Europese organisatie die de belangen van het mkb behartigt en heeft leden in de meeste lidstaten, waarvan sommige deelnemen aan collectieve arbeidsovereenkomsten op nationaal niveau. De organisatie verhoogt dus de representativiteit van de werkgevers.

De Commissie merkt op dat alle vier organisaties een specifiek mandaat van hun leden hadden gekregen om over ouderschapsverlof te onderhandelen en de overeenkomst namens hun leden hebben gesloten. Zij hebben alle vier de uitkomsten van de onderhandelingen volgens hun interne besluitvormingsprocedures goedgekeurd. Aan de voorwaarden voor representativiteit wordt derhalve voldaan.

3.2.2. Rechtmatigheid van de clausules van de overeenkomst

De Commissie heeft alle clausules van de raamovereenkomst bestudeerd en geconstateerd dat zij niet in strijd zijn met de Gemeenschapswetgeving. De verplichtingen van de lidstaten vloeien voort uit de afspraken voor de tenuitvoerlegging van de overeenkomst in overeenstemming met de richtlijn en niet uit de overeenkomst zelf.

De inhoud van de overeenkomst valt binnen het toepassingsgebied van artikel 137 van het EG-Verdrag en binnen het toepassingsgebied zoals uiteengezet in het discussiestuk van de tweede fase van de raadpleging van de Commissie. De overeenkomst introduceert een aantal aanpassingen, maar de belangrijkste beginselen van de huidige overeenkomst worden gehandhaafd. In de overeenkomst worden minimumvereisten vastgelegd en krijgen de lidstaten de mogelijkheid om gunstiger bepalingen in te voeren of te handhaven overeenkomstig artikel 137 van het EG-Verdrag. De Commissie is derhalve van mening dat de overeenkomst aan de voorwaarden met betrekking tot rechtmatigheid voldoet.

3.2.3. Bepalingen inzake kleine en middelgrote ondernemingen

Volgens artikel 137, lid 2, van het EG-Verdrag moet in wetgeving op sociaal gebied 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.

Evenals in de vorige overeenkomst is in deze overeenkomst bijzondere aandacht voor de situatie van het mkb. Clausule 3, punt 1, onder d), staat met name «bijzondere regelingen om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen» toe. Andere clausules voorzien in een flexibel beheer van ouderschapsverlof, waarbij de mogelijkheid bestaat rekening te houden met de specifieke behoeften van werkgevers in kleine ondernemingen (zie clausule 3, punt 1, onder a) en c), clausule 3, punt 2, en clausule 6, punt 1).

Er lijken geen clausules te zijn die een onevenredige belasting voor het mkb met zich meebrengen. Bovendien heeft UEAPME, de organisatie die de specifieke belangen van het mkb op EU-niveau behartigt, aan de onderhandelingen deelgenomen en de overeenkomst goedgekeurd.

3.3. Subsidiariteit en evenredigheid

Het doel van dit voorstel is de actualisering van de bestaande Europese minimumnormen voor de toekenning van ouderschapsverlof aan werknemers met kleine kinderen en hun bescherming binnen de arbeidsbetrekking en daarbij gelijke voorwaarden te scheppen met betrekking tot dit cruciale aspect van de combinatie van werk, gezin en privéleven. Dit kan alleen door middel van een maatregel op EU-niveau worden bereikt en niet door de lidstaten alleen. Zowel de Europese sociale partners als de Commissie zijn ervan overtuigd dat EU-optreden op dit gebied nodig is.

Niettemin worden in de overeenkomst alleen de algemene beginselen met betrekking tot ouderschapsverlof beschreven en wordt de besluitvorming over de regels voor de toepassing van die beginselen aan de lidstaten overgelaten. Doordat veelvuldig wordt verwezen naar de discretionaire bevoegdheid van de lidstaten en de nationale sociale partners op een aantal specifieke gebieden, bevatten de overeenkomst en het voorstel geen al te gedetailleerde verplichtingen en laten zij veel ruimte voor aanpassing van de bepalingen aan de arbeidsmarkt van de betrokken lidstaat.

Ook het feit dat de materiële bepalingen van het voorstel (d.w.z. de bepalingen waarvoor de meeste maatregelen in de lidstaten moeten worden genomen) zijn opgesteld door de legitieme vertegenwoordigers van de werknemers en werkgevers in plaats van door de Commissie, garandeert dat het subsidiariteitsbeginsel wordt geëerbiedigd.

Wat de evenredigheid betreft, gaat het voorstel niet verder dan nodig om te garanderen dat de doelstellingen worden bereikt. Het bevat minimumnormen, maar de lidstaten mogen desgewenst strengere vereisten goedkeuren.

De voorgestelde maatregel, die op het juiste niveau wordt genomen en niet verder gaat dan strikt noodzakelijk op EU-niveau om de doelstellingen te bereiken, voldoet daarom aan het subsidiariteits- en het evenredigheidsbeginsel.

3.4. Keuze van het instrument

Het voorstel dient tot wijziging van een bestaande richtlijn.

De term «besluit van de Raad» in artikel 139, lid 2, van het EG-Verdrag moet worden uitgelegd in de algemene betekenis die verwijst naar de wettelijk verbindende instrumenten in de zin van artikel 249 van het EG-Verdrag. Het is aan de Commissie om te besluiten en voor te stellen welk van de drie verbindende instrumenten (richtlijn, verordening of beschikking) het meest geschikt is. Het doel van de overeenkomst is minimumvereisten vast te stellen die, gezien de aard en inhoud van de overeenkomst, bij voorkeur onrechtstreeks worden toegepast door middel van bepalingen die door de lidstaten en/of de sociale partners in nationale wetgeving moeten worden omgezet. Het geschikte instrument is dan ook een richtlijn van de Raad waarin de overeenkomst als bijlage is opgenomen.

3.5. Transponeringstabel

De lidstaten zenden de Commissie de tekst van de nationale bepalingen tot omzetting van de richtlijn toe, samen met een transponeringstabel ter weergave van het verband tussen die bepalingen en de richtlijn.

3.6. Europese Economische Ruimte

Aangezien de overeenkomst van belang is voor de Europese Economische Ruimte, zal de richtlijn na een besluit van het Gemengd Comité van de EER van toepassing zijn op de derde landen die deel uitmaken van de Europese Economische Ruimte.

4. GEVOLGEN VOOR DE BEGROTING

HET VOORSTEL HEEFT GEEN GEVOLGEN VOOR DE BEGROTING VAN DE GEMEENSCHAP.

5. NADERE UITLEG VAN DE SPECIFIEKE BEPALINGEN

5.1. Tekst van de richtlijn

Artikel 1

Dit artikel maakt de overeenkomst tussen de sociale partners, die als bijlage bij de Richtlijn is opgenomen, wettelijk verbindend, zoals het doel is van een richtlijn van de Raad die uit hoofde van artikel 139, lid 2, van het EG-Verdrag is goedgekeurd.

Artikel 2

Het voorgestelde artikel is het standaardartikel met betrekking tot sancties. Naar verwachting zal dit een belangrijke bijdrage leveren aan een doeltreffende tenuitvoerlegging van de raamovereenkomst. Overeenkomstig de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie¹ stelt dit artikel inzake sancties dat er geen plafond mag zijn voor de te betalen compensatie in gevallen van schendingen van het beginsel van gelijke behandeling. Dat houdt niet in dat strafrechtelijke sancties moeten worden ingevoerd. Het artikel codificeert de bestaande rechtspraak en brengt de richtlijn in overeenstemming met de andere richtlijnen inzake gelijke behandeling.

Artikelen 3, 5 en 6

Deze artikelen bevatten de gebruikelijke bepalingen met betrekking tot de omzetting in nationaal recht en specifieke bepalingen met betrekking tot de mogelijkheid van omzetting middels collectieve arbeidsovereenkomsten. De specifieke bepalingen zijn door de sociale partners in de overeenkomst vastgesteld en zijn gelijkwaardig aan die van de huidige richtlijn.

Artikel 4

Dit artikel verduidelijkt dat deze richtlijn de huidige richtlijn inzake ouderschapsverlof intrekt en vervangt.

5.2. Tekst van de overeenkomst in de bijlage bij de richtlijn

De volgende toelichting verwijst *alleen naar die clausules in de overeenkomst waarin de bepalingen van de huidige richtlijn worden gewijzigd.*

Clausule 1: Doel en werkingssfeer

In punt 1 wordt gesteld dat in de bepalingen van de overeenkomst

¹ De zaken C-180/95 Draehmpaehl (Jurispr. 1997 I, blz. 2195) en C-271/91 Marshall (Jurispr. 1993 I, blz. 4367).

rekening moet worden gehouden met het groeiende aantal gezinsvormen (waaronder eenoudergezinnen, ongehuwde paren en homoseksuele paren) zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheid van de lidstaten op het gebied van familierecht.

In punt 3 wordt verduidelijkt dat de overeenkomst van toepassing is op alle vormen van arbeidsovereenkomsten of verhoudingen, waaronder deeltijdwerk, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en uitzendwerk.

Clausule 2: Ouderschapsverlof

Het recht van werkende ouders op ouderschapsverlof wordt verlengd van drie tot vier maanden per kind. Het algemene beginsel dat ouderschapsverlof een individueel recht is dat niet van de ene aan de andere ouder kan worden overgedragen, wordt gehandhaafd. Daarnaast is, om te stimuleren dat het verlof meer gelijkelijk door vaders en moeders wordt opgenomen, in de overeenkomst vastgelegd dat ten minste een van de vier maanden onder geen enkele voorwaarde overdraagbaar is (en daarom verloren gaat als slechts één ouder ouderschapsverlof opneemt).

Clausule 3: Uitvoeringsbepalingen

Punt 1, onder a), verduidelijkt dat bij een besluit over een flexibele opname van ouderschapsverlof rekening moet worden gehouden met de belangen van zowel werknemers als werkgevers.

In punt 1, onder b), wordt de mogelijke anciënniteitsperiode van maximaal één jaar aangehouden, maar wordt duidelijk gemaakt dat in geval van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever de totale duur van deze overeenkomsten in aanmerking moet worden genomen bij het berekenen van die anciënniteitsperiode.

De indicatieve lijst van omstandigheden waaronder de toekenning van ouderschapsverlof mag worden uitgesteld, wordt in punt 1, onder c), geschrapt, zonder dat de inhoud van de bepaling wordt gewijzigd.

Punt 2 verplicht de lidstaten perioden vast te stellen waarbinnen de werknemer die van zijn of haar recht op ouderschapsverlof gebruik maakt, de werkgever van dit voornemen in kennis moet stellen. Bij het vaststellen van de duur van deze perioden moet rekening worden gehouden met de belangen van zowel werknemers als werkgevers.

In punt 3 worden de lidstaten en/of de sociale partners aangemoedigd na te gaan of de voorwaarden voor ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte.

Clausule 4: Adoptie

Deze clausule voorziet in een beoordeling van de behoefte aan aanvullende maatregelen om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van adoptieouders die op nationaal niveau moeten worden genomen. Het algemene recht van adoptieouders op ouderschapsverlof wordt gehandhaafd in clausule 2, punt 1.

Clausule 5: Arbeidsrechten en non-discriminatie

Punt 4 verbiedt nu alle vormen van minder gunstige behandeling, dus niet alleen ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof. Werknemers die ouderschapsverlof opnemen, zijn daardoor beter beschermd tegen discriminatie op die grond.

Punt 5 (tweede zin) verduidelijkt dat besluiten over vergoeding of inkomen tijdens het ouderschapsverlof door de lidstaten en/of de sociale partners op nationaal niveau moeten worden genomen en benadrukt dat inkomen een belangrijke factor is in het besluit ouderschapsverlof op te nemen.

Clausule 6: Terugkeer naar het werk

Punt 1 voorziet in het recht van werknemers die terugkeren van ouderschapsverlof om voor een bepaalde periode aangepaste werktijden en/of -roosters aan te vragen. Werkgevers moeten dergelijke aanvragen voor flexibel werken beoordelen en erop reageren, waarbij de behoeften van zowel werkgevers als werknemers in aanmerking worden genomen. Deze maatregel is erop gericht een betere combinatie van werk en gezinsleven

voor werkende ouders te bevorderen, ook nadat het ouderschapsverlof is afgelopen.

In punt 2 worden werknemers en werkgevers aangespoord tijdens het verlof contact met elkaar te houden en afspraken te maken over passende reïntegratiemaatregelen na afloop van het verlof. Het doel van deze aanbeveling is de terugkeer naar het werk na het ouderschapsverlof te vergemakkelijken.

Clausule 7: Arbeidsverzuim door overmacht

Deze clausule introduceert geen nieuwe punten.

Clausule 8: Slotbepalingen

Deze clausule handhaaft de algemene slotbepalingen van de huidige overeenkomst, met inbegrip van de clausule inzake de minimumvereisten, die stelt dat de lidstaten gunstiger bepalingen dan die in de overeenkomst mogen invoeren of handhaven, en de bepaling inzake de vrijwaring van het beschermingsniveau.

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN DE RAAD

tot uitvoering van de door **BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG**

(Voor de EER relevante tekst)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 139, lid 2,

Gezien het voorstel van de Commissie¹,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Artikel 137 van het EG-Verdrag biedt de Gemeenschap de mogelijkheid het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen, onder andere 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 sociale dialoog op EU-niveau kan overeenkomstig artikel 139, lid 1, van het Verdrag leiden tot contractuele betrekkingen, met inbegrip van overeenkomsten, indien de sociale partners zulks wensen. Overeenkomstig artikel 139, lid 2, van het Verdrag kunnen de sociale partners gezamenlijk verzoeken dat op communautair niveau door hen gesloten overeenkomsten voor zaken die onder artikel 137 van het Verdrag vallen, ten uitvoer worden gelegd door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie.
- (3) Een raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof is op 14 december 1995 door de Europese brancheoverkoepelende sociale partners (het EVV, de UNICE en het CEEP) gesloten en heeft rechtsgevolg gekregen door Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof². Die richtlijn heeft in hoge mate bijgedragen tot verbetering van de mogelijkheden voor werkende ouders in de lidstaten om hun werk en gezinstaken te combineren door middel van verlofregelingen.
- (4) Overeenkomstig artikel 138, leden 2 en 3, van het Verdrag heeft de Commissie de Europese sociale partners in 2006 en 2007 geraad-

¹ PB C [...] van [...], blz. [...].

² PB L 145 van 19.6.1996, blz. 4.

pleegd over manieren om de combinatie van werk, gezin en privéleven, en met name de huidige Gemeenschapswetgeving inzake moederschapsbescherming en ouderschapsverlof, verder te verbeteren en over de mogelijkheid nieuwe vormen van gezinsrelateerd verlof, zoals vaderschapsverlof, adoptieverlof en zorgverlof voor gezinsleden, in te voeren.

- (5) De drie Europese algemene brancheoverkoepelende organisaties van sociale partners (het EVV, het CEEP en BUSINESSEUROPE, voorheen de UNICE), en de Europese brancheoverkoepelende organisatie van sociale partners die een bepaalde categorie ondernemingen vertegenwoordigt (UEAPME) stelden de Commissie op 11 september 2008 overeenkomstig artikel 138, lid 4, en artikel 139 van het Verdrag in kennis van hun wens onderhandelingen aan te gaan, met als doel de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof van 1995 te herzien.
- (6) Op 18 juni 2009 hebben deze organisaties de herziene raamovereenkomst ondertekend en een gezamenlijk verzoek aan de Commissie gericht om een voorstel voor een besluit van de Raad tot uitvoering van die raamovereenkomst in te dienen.
- (7) Tijdens de onderhandelingen hebben de Europese sociale partners de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof van 1995 volledig herzien. Richtlijn 96/34/EG moet derhalve worden ingetrokken en vervangen door een nieuwe richtlijn en niet alleen worden gewijzigd.
- (8) Aangezien de doelstellingen van het overwogen optreden, namelijk de combinatie van werk en gezinsleven voor werkende ouders en de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft in de gehele EU te verbeteren, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve beter door de Gemeenschap kunnen worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in datzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan wat nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.
- (9) De Commissie heeft bij de opstelling van haar voorstel voor een richtlijn van de Raad rekening gehouden met de representativiteit van de ondertekende partijen, hun opdracht, de wettigheid van de clausules in de raamovereenkomst en de naleving van de relevante bepalingen voor het midden- en kleinbedrijf.
- (10) De Commissie heeft het Europees Parlement en het Europees Economisch en Sociaal Comité in kennis gesteld van haar voorstel.
- (11) In clause 1, punt 1, van de raamovereenkomst wordt, overeenkomstig de algemene beginselen van de Gemeenschapswetgeving op het gebied van het sociaal beleid, bepaald dat de overeenkomst minimumvereisten behelst.
- (12) Clause 8, punt 1, stelt dat de lidstaten gunstiger bepalingen dan die in de overeenkomst mogen invoeren of handhaven.
- (13) Clause 8, punt 2, stelt dat de tenuitvoerlegging van de bepalingen van de overeenkomst niet voldoende reden kan zijn om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door de overeenkomst bestreken gebied te rechtvaardigen.

- (14) De lidstaten moeten voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen.
- (15) De lidstaten kunnen de sociale partners, indien zij daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met de tenuitvoerlegging van deze richtlijn, op voorwaarde dat deze lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Deze richtlijn geeft gevolg aan de herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, die op 18 juni 2009 is gesloten door de Europese brancheoverkoepelende sociale partners (BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV), zoals opgenomen in de bijlage.

Artikel 2

De lidstaten stellen de regels vast inzake de sancties die van toepassing zijn op inbreuken op de krachtens deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en treffen alle maatregelen om ervoor te zorgen dat zij worden toegepast. De vastgestelde sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. Deze kunnen het betalen van een schadevergoeding omvatten, die niet mag worden beperkt door vooraf een maximumbedrag vast te stellen. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op de in artikel 3 vermelde datum in kennis van die bepalingen en delen haar onverwijld alle latere wijzigingen ter zake mee.

Artikel 3

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om binnen [twee jaar na de vaststelling] aan deze richtlijn te voldoen of verzekeren zich ervan dat de sociale partners binnen die termijn de nodige maatregelen bij overeenkomst vaststellen. De lidstaten delen de Commissie de tekst van deze bepalingen onverwijld mee, alsmede een transponeringstabel, waarin wordt aangegeven in welke nationale bepalingen de bepalingen van deze richtlijn zijn verwerkt. Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in de bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor de verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.
2. De lidstaten kunnen in geval van bijzondere moeilijkheden of tenuitvoerlegging door middel van een collectieve overeenkomst zo nodig over maximaal één extra jaar beschikken in aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan uiterlijk [uiterste datum voor tenuitvoerlegging] in kennis, met opgave van redenen waarom een aanvullende periode noodzakelijk is.
3. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

Artikel 4

Richtlijn 96/34/EG wordt ingetrokken met ingang van [uiterste omzettingsdatum invoegen].

Artikel 5

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*.

Artikel 6

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel, op [...]

Voor de Raad
De Voorzitter
[...]

BIJLAGE

RAAMOVEREENKOMST INZAKE OUDERSCHAPSVERLOF (HERZIEN) 18 JUNI 2009

PREAMBULE

Deze raamovereenkomst tussen de Europese sociale partners BUSINESS-EUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV (en het verbindingscomité Eurocadres/CEC) herzielt de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof van 14 december 1995, waarin minimumvereisten voor ouderschapsverlof zijn vastgesteld, als een belangrijk middel om beroeps- en gezinstaken te combineren en gelijke kansen en behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen.

De Europese sociale partners verzoeken de Commissie deze raamovereenkomst aan de Raad voor te leggen voor een besluit van de Raad dat deze eisen verbindend maakt voor de lidstaten van de Europese Unie.

I. ALGEMEEN

1. Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op de artikelen 138 en 139;
2. Gelet op artikel 137, lid 1, onder c), en artikel 141 van het EG-Verdrag en het beginsel van gelijke behandeling (de artikelen 2, 3 en 13 van het EG-Verdrag) en de hierop gebaseerde afgeleide wetgeving, en met name Richtlijn 75/117/EEG van de Raad betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers¹; 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 lactatie²; Richtlijn 96/97/EG van de Raad tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid³; en Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van de gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)⁴;
3. Gelet op het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie van 18 december 2000 en de artikelen 23 en 33 daarvan met betrekking tot de gelijkheid van mannen en vrouwen en de combinatie van beroep en gezin;
4. Gelet op het verslag van de Commissie van 2003 over omzetting van Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof;
5. Gelet op de doelstelling van de Lissabonstrategie voor groei en werkgelegenheid om de totale arbeidsparticipatie tot 70%, de arbeidsparticipatie van vrouwen tot 60% en die van oudere werknemers tot 50% te verhogen; op de doelstellingen van Barcelona wat de opvangfaciliteiten voor kinderen betreft; en de bijdrage die het beleid om de combinatie van werk, gezin en privéleven te verbeteren kan leveren tot de verwezenlijking van deze doelstellingen;
6. Gelet op de kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen van de Europese sociale partners van 22 maart 2005, waarin de ondersteuning van de balans tussen werk en privéleven als prioritair actiegebied werd aangemerkt en werd erkend dat om vooruitgang te boeken op het gebied van de combinatie van werk, gezin en privéleven, een evenwichtige, geïntegreerde en samenhan-

¹ PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19.

² PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.

³ PB L 46 van 17.2.1997, blz. 20.

⁴ PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

- gende beleidsmix moet worden samengesteld, bestaande uit verlofregelingen, arbeidsregelingen en opvangvoorzieningen;
7. Overwegende dat maatregelen om de combinatie van werk, privéleven en gezin te verbeteren deel uitmaken van een bredere beleidsagenda die erop gericht is tegemoet te komen aan de behoeften van werknemers en werkgevers en de aanpasbaarheid en inzetbaarheid te verbeteren, als onderdeel van een flexizekerheidsaanpak;
 8. Overwegende dat gezinsbeleid moet worden gezien in het kader van de demografische veranderingen, de gevolgen van de vergrijzing, de snellere opeenvolging van de generaties en de bevordering van de arbeidsparticipatie van de vrouw en de verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen;
 9. Overwegende dat de Commissie de Europese sociale partners in 2006 en 2007 in de eerste en tweede fase van de raadpleging over de combinatie van werk, privéleven en gezin heeft geraadpleegd, onder andere actie heeft genomen op het gebied van de actualisering van het regelgevingskader op EU-niveau en de Europese sociale partners heeft aangespoord om de bepalingen van hun raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof te beoordelen met het oog op een herziening;
 10. Overwegende dat de raamovereenkomst van de Europese sociale partners inzake ouderschapsverlof van 1995 een katalysator voor positieve verandering is geweest, voor een gemeenschappelijke aanpak van de combinatie van werk en privéleven heeft gezorgd en er in belangrijke mate toe heeft bijgedragen dat werkende ouders in Europa werk, gezin en privéleven beter kunnen combineren; naar aanleiding van een gezamenlijke evaluatie zijn de Europese sociale partners echter van mening dat bepaalde onderdelen van de overeenkomst moeten worden aangepast of herzien, zodat de doelstellingen beter kunnen worden bereikt;
 11. Aangezien bepaalde aspecten moeten worden aangepast, rekening houdend met de toenemende diversiteit van de beroepsbevolking en met maatschappelijke ontwikkelingen zoals het groeiende aantal gezinsvormen, waarbij de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken in acht moeten worden genomen;
 12. Overwegende dat in veel lidstaten mannen worden aangemoedigd om een gelijk deel van de gezinstaken op zich te nemen, maar dit niet tot voldoende resultaat heeft geleid; daarom moeten meer doeltreffende maatregelen worden genomen om een meer gelijke verdeling van de gezinstaken tussen mannen en vrouwen te bevorderen;
 13. Overwegende dat veel lidstaten al beschikken over een grote verscheidenheid aan beleidsmaatregelen en praktijken op het gebied van verlofvoorzieningen, kinderopvang en flexibele werkregelingen, die zijn afgestemd op de behoeften van werknemers en werkgevers en bedoeld zijn om ouders te ondersteunen in het combineren van werk, gezin en privéleven; hiermee moet rekening worden gehouden bij de uitvoering van deze overeenkomst;
 14. Overwegende dat deze raamovereenkomst één onderdeel van de acties van de Europese sociale partners op het gebied van de combinatie van werk, gezin en privéleven is;
 15. Overwegende dat deze overeenkomst een raamovereenkomst is die minimumvereisten en bepalingen inzake ouderschapsverlof bevat, dat moet worden onderscheiden van zwangerschaps- en bevallingsverlof, en inzake arbeidsverzuim door overmacht, en het aan de lidstaten en de sociale partners overlaat de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen vast te stellen, teneinde rekening te houden met de situatie in elke lidstaat;
 16. Overwegende dat het recht op ouderschapsverlof in deze overeenkomst een individueel recht is dat in beginsel niet overdraagbaar is

- en dat het de lidstaten is toegestaan het overdraagbaar te maken. Aangezien uit ervaring is gebleken dat als het verlof niet overdraagbaar is, dit vaders kan stimuleren het verlof op te nemen, stemmen de Europese sociale partners ermee in een deel van het verlof niet-overdraagbaar te maken;
17. Overwegende dat het belangrijk is rekening te houden met de bijzondere behoeften van ouders met kinderen met een handicap of langdurige ziekte;
 18. Overwegende dat de lidstaten moeten voorzien in het behoud van het recht op uitkeringen uit hoofde van de ziektekostenverzekering tijdens de minimumduur van het ouderschapsverlof;
 19. Overwegende dat de lidstaten, wanneer dat gezien de nationale omstandigheden en de begrotingssituatie mogelijk is, bij de uitvoering van deze overeenkomst ook rekening moeten houden met het behoud van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen tijdens de minimumduur van het ouderschapsverlof, evenals de rol van inkomen in het besluit om ouderschapsverlof op te nemen;
 20. Overwegende dat uit de ervaringen in de lidstaten naar voren is gekomen dat het inkomensniveau tijdens het ouderschapsverlof een van de factoren is die van invloed is op het besluit om dit verlof op te nemen, met name voor vaders;
 21. Overwegende dat de mogelijkheid flexibel te werken het ouders gemakkelijker maakt werk en zorgtaken te combineren en de reïntegratie vergemakkelijkt, met name na de terugkeer van ouderschapsverlof;
 22. Overwegende dat ouderschapsverlofregelingen bedoeld zijn om werkende ouders gedurende een specifieke periode te ondersteunen, om hun participatie op de arbeidsmarkt blijvend te vergroten; dat daarom meer aandacht moet worden besteed aan het onderhouden van het contact met de werkgever tijdens het verlof of het maken van afspraken over de terugkeer naar het werk;
 23. Overwegende dat in de overeenkomst rekening wordt gehouden met de noodzaak de vereisten op het gebied van het sociaal beleid te verbeteren, het concurrentievermogen van de economie van de Europese Unie te vergroten en te vermijden dat zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen worden opgelegd dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zouden kunnen worden belemmerd;
 24. Overwegende dat de sociale partners bij uitstek geschikt zijn om oplossingen te vinden die aan de behoeften van zowel werkgevers als werknemers tegemoetkomen en daarom een bijzondere rol zullen spelen in de invoering, toepassing, monitoring en evaluatie van deze overeenkomst, in de bredere context van andere maatregelen om de combinatie van werk- en gezinstaken te verbeteren en de gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen.

II – INHOUD

Clausule 1: Doel en werkingssfeer

1. Deze overeenkomst behelst minimumvereisten die het werkende ouders gemakkelijker moeten maken hun beroeps- en zorgtaken te combineren, waarbij rekening wordt gehouden met het groeiende aantal gezinsvormen en de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken in acht worden genomen.
2. Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeids-

betrekking overeenkomstig de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken.

3. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen werknemers of arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen niet van de werkingssfeer en toepassing van deze overeenkomst uitsluiten enkel en alleen omdat zij deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking met een uitzendbureau zijn.

Clausule 2: Ouderschapsverlof

1. Krachtens deze overeenkomst wordt aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij geboorte of adoptie van een kind een individueel recht op ouderschapsverlof toegekend om tot een door de lidstaten en/of de sociale partners vast te stellen leeftijd van maximaal acht jaar voor hun kind te zorgen.
2. Het verlof wordt voor een periode van ten minste vier maanden toegekend en is, om de gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen, in beginsel niet overdraagbaar. Om te stimuleren dat het verlof meer gelijkelijk door beide ouders wordt opgenomen, is ten minste een van de vier maanden niet overdraagbaar. De uitvoeringsbepalingen van de niet-overdraagbare periode worden op nationaal niveau vastgesteld door middel van wetgeving en/of collectieve overeenkomsten, waarbij rekening wordt gehouden met de bestaande verlofregelingen in de lidstaten.

Clausule 3: Uitvoeringsbepalingen

1. De voorwaarden en uitvoeringsbepalingen voor het ouderschapsverlof worden in de lidstaten bij wet en/of bij collectieve overeenkomsten vastgesteld, met inachtneming van de minimumvereisten van deze overeenkomst. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen onder meer:
 - a) beslissen of het ouderschapsverlof als vol- of deeltijdverlof, in gedeelten of in de vorm van uitgesteld verlof wordt toegekend, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van zowel werkgevers als werknemers;
 - b) het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- en/of anciënniteitsperiode van ten hoogste één jaar; de lidstaten en/of de sociale partners zorgen ervoor dat, wanneer van deze bepaling wordt gebruikgemaakt, in geval van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, zoals bepaald in Richtlijn 1999/70/EG inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, bij dezelfde werkgever, de som van deze overeenkomsten in aanmerking zal worden genomen bij het berekenen van de anciënniteitsperiode;
 - c) de omstandigheden vaststellen waarin een werkgever, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, het recht heeft de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de organisatie. Alle uit de toepassing van deze bepaling voortvloeiende problemen moeten overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken worden opgelost;
 - d) behalve de onder c) genoemde maatregelen bijzondere regelingen toestaan om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen.
2. De lidstaten en/of de sociale partners stellen perioden vast waarbinnen de werknemer die van zijn recht op ouderschapsverlof gebruik maakt, zijn werkgever van zijn voornemen in kennis moet stellen, onder

vermelding van het begin en het einde van de verlofperiode. De lidstaten en/of de sociale partners houden rekening met de belangen van werknemers en van werkgevers bij het vaststellen van de duur van deze kennisgevingsperioden.

3. De lidstaten en/of de sociale partners moeten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte.

Clausule 4: Adoptie

1. De lidstaten en de sociale partners beoordelen of aanvullende maatregelen nodig zijn om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van adoptieouders.

Clausule 5: Arbeidsrechten en non-discriminatie

1. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in dezelfde functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn of haar arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.
2. De op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording blijven ongewijzigd behouden tot het einde van het ouderschapsverlof. Na afloop van het ouderschapsverlof zijn deze rechten, met inbegrip van de uit de wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of nationale gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.
3. De lidstaten en/of de sociale partners stellen de regeling vast die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is.
4. Teneinde te waarborgen dat de werknemers van hun recht op ouderschapsverlof gebruik kunnen maken, nemen de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de gebruiken de nodige maatregelen om de werknemers tegen minder gunstige behandeling of ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof te beschermen.
5. Alle socialezekerheidskwesties in verband met deze overeenkomst moeten door de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving en/of collectieve overeenkomsten worden beoordeeld en geregeld, rekening houdend met het belang van de continuïteit van de rechten op de socialezekerheidsuitkeringen krachtens de verschillende regelingen, in het bijzonder wat de gezondheidszorg betreft.
Alle inkomenskwesties in verband met deze overeenkomst moeten door de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken worden beoordeeld en geregeld, rekening houdend met de rol van inkomen als een van de factoren voor het opnemen van ouderschapsverlof.

Clausule 6: Terugkeer naar het werk

1. Om een betere combinatie van werk, gezin en privéleven mogelijk te maken, moeten de lidstaten en/of de sociale partners de nodige maatregelen nemen om te garanderen dat werknemers die van ouderschapsverlof terugkeren, voor een bepaalde periode aangepaste

werktijden en/of -roosters mogen aanvragen. De werkgevers beoordelen deze aanvragen en geven er gevolg aan, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers.

De uitvoeringsbepalingen van dit lid moeten overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of de gangbare praktijk worden vastgesteld.

2. Om de terugkeer naar het werk na het ouderschapsverlof te vergemakkelijken, worden werknemers en werkgevers aangemoedigd tijdens het verlof contact met elkaar te houden en kunnen de betrokken partijen onderlinge afspraken maken over passende reïntegratiemaatregelen, rekening houdend met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken.

Clausule 7: Arbeidsverzuim door overmacht

1. De lidstaten en/of de sociale partners nemen de nodige maatregelen om de werknemers toe te staan hun werk overeenkomstig de nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de gangbare praktijk te verzuimen door overmacht in verband met onvoorziene gezinsomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is.
2. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen van clausule 7, punt 1, preciseren en dit recht beperken tot een bepaalde duur per jaar en/of per geval.

Clausule 8: Slotbepalingen

1. De lidstaten kunnen gunstiger bepalingen dan in deze overeenkomst toepassen of invoeren.
2. De tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze overeenkomst is geen reden om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te rechtvaardigen. Dit doet geen afbreuk aan het recht van de lidstaten en/of de sociale partners om, in het licht van veranderde omstandigheden (met inbegrip van de invoering van de niet-overdraagbaarheid), andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen vast te stellen, mits aan de minimumvereisten van deze overeenkomst wordt voldaan.
3. Deze overeenkomst laat het recht van de sociale partners onverlet op het passende niveau, ook op Europees niveau, overeenkomsten te sluiten tot aanpassing en/of aanvulling van de bepalingen van deze overeenkomst teneinde rekening te houden met bijzondere omstandigheden.
4. De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk twee jaar na vaststelling ervan aan het besluit van de Raad te voldoen, of verzekeren zich ervan dat de sociale partners voor het einde van die periode de nodige maatregelen bij overeenkomst vaststellen. Zo nodig beschikken de lidstaten in geval van bijzondere moeilijkheden of een tenuitvoerlegging door middel van collectieve overeenkomsten over maximaal één bijkomend jaar om aan het besluit te voldoen.
5. De voorkoming en beslechting van uit de toepassing van de overeenkomst voortvloeiende geschillen en klachten geschieden overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken.
6. Onverminderd de rol van de Commissie, de nationale gerechten en het Europees Hof van Justitie, dient iedere vraag betreffende de uitlegging van deze overeenkomst op Europees vlak door de Commissie in de eerste plaats te worden voorgelegd aan de ondertekenende partijen, die advies zullen uitbrengen.

7. De ondertekenende partijen herzien de toepassing van deze overeenkomst vijf jaar na de datum van het besluit van de Raad, indien een van de partijen bij deze overeenkomst daarom verzoekt.

Gedaan te Brussel, 18 juni 2009

Voor het EVV

John Monks
Secretaris-generaal

Namens de vakbondsdelegatie

Voor BUSINESSEUROPE

Philippe de Buck
Directeur-generaal

Voor UEAPME

Andrea Benassi
Secretaris-generaal

Voor CEEP

Ralf Resch
Secretaris-generaal