

Brussel, 15 juni 2018
(OR. en)

10055/18

**Interinstitutioneel dossier:
2017/0085 (COD)**

**EMPL 328
SOC 406
GENDER 22
SAN 189
CODEC 1057**

VERSLAG

van:	het Comité van permanente vertegenwoordigers
aan:	de Raad
nr. vorig doc.:	9829/18 + COR 1
Nr. Comdoc.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Betreft:	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 - Algemene oriëntatie

I. INLEIDING

Op 26 april 2017 heeft de Commissie een voorstel ingediend voor een richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad. Het voorstel is gebaseerd op artikel 153 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), dat in de gewone wetgevingsprocedure voorziet.

De algemene doelstelling van het voorstel is het verbeteren van de toegang tot regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven, zoals verlof en flexibele werkregelingen, en het gebruik van verlof om gezinsredenen door mannen te doen toenemen, om aldus een grotere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te ondersteunen. Het voorstel zou met name de bestaande minimumnormen voor i) ouderschapsverlof en ii) flexibele werkregelingen versterken, en nieuwe minimumnormen invoeren voor iii) vaderschapsverlof en iv) mantelzorgverlof.

Het Europees Parlement heeft nog geen standpunt vastgesteld en zal dat naar verwachting in juli 2018 doen.

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft op 6 december 2017 advies uitgebracht¹.

Het Comité van de Regio's heeft op 30 november 2017 advies uitgebracht².

II. BESPREKINGEN IN DE VOORBEREIDENDE INSTANTIES VAN DE RAAD

De Groep sociale vraagstukken is in juli 2017 met de bespreking van het voorstel begonnen. Onder het Estse voorzitterschap waren de besprekingen voornamelijk gericht op vaderschaps-, ouderschaps- en mantelzorgverlof. Hoewel er veel vooruitgang werd geboekt, kon er voor een aantal onopgeloste vraagstukken³ geen oplossing worden gevonden. In december 2017 werd er aan de Raad Epsco een voortgangsverslag voorgelegd.

Het Bulgaarse voorzitterschap heeft de besprekingen over het dossier in vijf vergaderingen⁴ van de Groep sociale vraagstukken voortgezet en het Comité van permanente vertegenwoordigers (Coreper) op 7 maart en 6 juni 2018 om sturing verzocht.

De voorgestelde oplossingen voor de nog niet opgeloste vraagstukken die op 13 juni aan het Coreper werden gepresenteerd, ontvingen voldoende steun; het Coreper besloot echter de bespreking van twee van die vraagstukken aan de Raad over te laten. Die worden in deel III hieronder uiteengezet.

¹ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/work-life-balance-working-parents-and-caregivers>

² <https://cor.europa.eu/NL/our-work/Pages/OpinionTimeline.aspx?opId=CDR-3138-2017>

³ ST 14280/17 + COR 1 + COR 2.

⁴ Op 15 en 29 januari, 20 februari en 4 en 28 mei 2018.

Een geactualiseerd compromispakket gaat in bijlage dezes; het bevat de volgende belangrijke onderdelen:

- **Vaderschapsverlof**: in haar voorstel voorzag de Commissie in een EU-brede minimumnorm van tien werkdagen vaderschapsverlof, waarbij de betrokkene evenveel wordt betaald als bij ziekte. De invoering op EU-niveau van tien werkdagen vaderschapsverlof genoot ruime steun in de Groep sociale vraagstukken. Om rekening te houden met de financiële belasting voor de socialezekerheidsstelsels van veel lidstaten en ruimte te bieden voor een flexibeler uitvoering, bleek het Coreper, na uitvoerige beraadslagingen, er in grote lijnen voorstander van dat de lidstaten zelf het niveau van de vergoeding kunnen bepalen.
- **Ouderschapsverlof**: de Commissie stelde voor om de bestaande minimumnorm inzake ouderschapsverlof, zoals vervat in de richtlijn ouderschapsverlof (2010/18/EU), die voor elke werknemer voorziet in een individueel recht op vier maanden, waarvan thans één maand niet-overdraagbaar is, te versterken. De Commissie heeft voorgesteld 1) de niet-overdraagbare periode te verhogen tot vier maanden 2) de maximumleeftijd van het kind voor het gebruik van het verlof te wijzigen van "ten hoogste *acht jaar*" in "*ten minste twaalf jaar*", en 3) te bepalen dat de betrokkene voor de vier maanden een vergoeding ontvangt die ten minste even hoog is als de uitkering bij ziekte.

De Groep sociale vraagstukken kwam overeen om in meer flexibiliteit te voorzien en het niveau van de vergoeding aan de lidstaten over te laten, zodat zij verschillende benaderingswijzen kunnen hanteren. Ook de vaststelling van de leeftijdsgrens van het kind wordt overgelaten aan de lidstaten, die er enkel moeten voor zorgen dat de vastgestelde leeftijdsgrens daadwerkelijke benutting van het verlof door beide ouders mogelijk maakt, omdat een lage leeftijdsgrens sommige vaders in de praktijk zou beletten om ouderschapsverlof op te nemen.

- **Mantelzorgverlof**: de Commissie stelde de invoering van een minimumnorm van vijf werkdagen mantelzorgverlof per jaar voor, waarbij de betrokkene minstens evenveel wordt betaald als bij ziekte. De Groep sociale vraagstukken wijzigde de definitie van "mantelzorger" en introduceerde een nieuwe definitie van "mantelzorgverlof". Voorts werd zowel de minimumnorm inzake de vergoeding voor mantelzorgverlof als de precisering dat het verlof ten minste vijf dagen lang moet zijn, geschrapt vanwege de talloze verschillende benaderingswijzen in de lidstaten die het evenwicht tussen werk en privéleven voor werknemers met zorgtaken beogen te verbeteren.

- **Flexibele werkregelingen:** voortbouwend op de minimumnormen van de richtlijn ouderschapsverlof (2010/18/EU) stelde de Commissie voor ook mantelzorgers het recht te geven om te verzoeken om flexibele werkregelingen, en om *telewerken* op te nemen in de lijst van voorbeelden van dergelijke flexibele werkregelingen. Na uitvoerige besprekingen bereikte de Groep sociale vraagstukken algemene overeenstemming ter ondersteuning van deze geactualiseerde tekst.

Resterende voorbehouden:

In dit stadium zijn er nog studievoorbehouden van AT, CY, DE, DK, ES, HU, IE, IT, LV, NL, PL en UK.

PT handhaaft een specifiek voorbehoud bij artikel 8 met betrekking tot artikel 4.

DK, NL en UK maken een parlementair voorbehoud.

EL, HR en NL maken een taalkundig voorbehoud.

De Commissie heeft bevestigd dat zij vooralsnog vasthoudt aan haar oorspronkelijke voorstel en een studievoorbehoud handhaaft bij elke wijziging daarvan.

III. OVERBLIJVENDE KNELPUNTEN

1. Duur van niet-overdraagbaar ouderschapsverlof (artikel 5, lid 2, en overweging 14):

Tijdens de vergadering van het Coreper van 13 juni verzochten verscheidene lidstaten om meer flexibiliteit in de tekst teneinde beter rekening te kunnen houden met hun nationale benaderingen. Deze lidstaten wilden het aantal door de richtlijn voorgeschreven maanden van niet-overdraagbaar ouderschapsverlof verlagen tot één. Andere delegaties achtten meer ambitie stellig nodig en vroegen om het niet-overdraagbare verlof van twee maanden niet verder te verlagen. Het voorzitterschap heeft derhalve besloten om "twee maanden" tussen vierkante haken te plaatsen en de Raad te verzoeken een besluit over deze kwestie te nemen.

2. **Het kwalificeren als "toereikend" van de door de lidstaten vast te stellen betaling of vergoeding voor het niet-overdraagbare vaderschaps- en ouderschapsverlof (overweging 19):**

Nadat veel delegaties vóór de vergadering van het Coreper op 13 juni met klem hadden gevraagd om meer rechtszekerheid, heeft het voorzitterschap het woord "toereikend" uit artikel 8 geschrapt. Dit woord is in overweging 19 blijven staan, omdat het naar de mening van het voorzitterschap niet leidt tot rechtsonzekerheid, maar de lidstaten een betere leidraad biedt voor de vaststelling van de hoogte van de vergoeding.

Tijdens de vergadering van het Coreper van 13 juni herhaalden sommige delegaties hun eerdere verzoeken om rechtszekerheid en vroegen zij om "toereikend" ook uit overweging 19 te schrappen. "Toereikend" is daarom tussen vierkante haken geplaatst in afwachting van een besluit van de Raad.

IV. CONCLUSIE

De Raad wordt verzocht:

- zich te beraden op de compromistekst als vervat in de bijlage bij dit verslag, en met name de bovengenoemde openstaande vraagstukken te bespreken; en
 - een algemene oriëntatie te bereiken
-

Compromisvoorstel van het Bulgaarse voorzitterschap

Wijzigingen ten opzichte van het meest recente voorstel van het voorzitterschap (bijlage bij doc. 9829/18) zijn vetgedrukt.

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 Comité⁵,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's⁶,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

⁵ PB C van , blz. .

⁶ PB C van , blz. .

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Artikel 153, lid 1, onder i), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) biedt de Europese 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.
- (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 en de gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen te bevorderen 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 zijn op het niveau van de Unie al het voorwerp van diverse richtlijnen inzake gelijkheid van vrouwen en mannen en arbeidsvoorwaarden, met name in Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad⁷, Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad⁸, Richtlijn 92/85/EEG van de Raad⁹, Richtlijn 97/81/EG van de Raad¹⁰ en Richtlijn 2010/18/EU van de Raad¹¹.
- (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.

⁷ 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).

⁸ 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).

⁹ 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).

¹⁰ 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).

¹¹ 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).

- (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.
- (8a) Bij de uitvoering van deze richtlijn dienen de lidstaten rekening te houden met het feit dat gelijke gebruikmaking van verlof om gezinsredenen ook afhangt van andere passende maatregelen, zoals het aanbieden van toegankelijke en betaalbare kinderopvang en langdurige zorg, die van cruciaal belang zijn als ouders en mantelzorgers de arbeidsmarkt willen betreden, op de arbeidsmarkt willen blijven of naar de arbeidsmarkt willen terugkeren. Ook het wegnemen van negatieve economische prikkels kan tweede verdiemers - meestal vrouwen - aanmoedigen om ten volle deel te nemen aan de arbeidsmarkt.
- (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 VWEU. 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 mantelzorgverlof 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 andere arbeidsbetrekking, met inbegrip van de arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen van deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking met een uitzendbureau, zoals eerder bepaald in de ingetrokken Richtlijn 2010/18/EU. De lidstaten moeten vaststellen welke arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen voldoen aan de criteria voor het bepalen van de status van een werknemer als vastgesteld in de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie.
- (12a) De lidstaten zijn bevoegd om de burgerlijke staat en de gezinssituatie te bepalen, en aan te geven wie als een ouder, een moeder en een vader moet worden beschouwd.
- (13) Om een meer gelijke verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, en om de vroege totstandkoming van een band tussen vaders en kinderen mogelijk te maken, dient het recht op vaderschapsverlof voor vaders te worden ingevoerd. Dit verlof moet rond het tijdstip van de geboorte worden opgenomen en duidelijk aan die gebeurtenis gekoppeld zijn. Het is aan de lidstaten om te bepalen of het verlof ook gedeeltelijk vóór de geboorte van het kind kan worden opgenomen, of alleen erna. Ook dienen de lidstaten de termijn te bepalen waarbinnen het verlof moet worden opgenomen, en dienen zij aan te geven onder welke voorwaarden het verlof deeltijds, in onderbroken perioden, bijvoorbeeld in blokken van weken, of in andere flexibele vormen kan worden opgenomen. De lidstaten kunnen nader bepalen of vaderschapsverlof wordt uitgedrukt in werkdagen, weken of andere tijdseenheden, rekening houdend met het feit dat tien werkdagen overeenkomen met twee kalenderweken. 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 de ingetrokken Richtlijn 2010/18/EU voorheen voorzag, in de onderhavige richtlijn behouden blijft, wordt de duur van het ouderschapsverlof dat de ouders niet kunnen overdragen daarom uitgebreid van een tot [twee maanden], teneinde vaders aan te moedigen ouderschapsverlof op te nemen.
- (15) Deze richtlijn waarborgt een minimumperiode van vier maanden ouderschapsverlof voor werkende ouders met kinderen. 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 anciënniteit. 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 elke ouder, en met name de vader, gebruik zal maken van zijn recht op verlof, moet de werknemer kunnen verzoeken om ouderschapsverlof voltijds, deeltijds, in onderbroken perioden, bijvoorbeeld in blokken van weken, of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgever moet kunnen besluiten of een verzoek tot het ouderschapsverlof in andere flexibele vormen dan voltijds 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.
- (15a) De maximumleeftijd van het kind voor het opnemen van ouderschapsverlof, moet op zodanige wijze worden vastgesteld dat beide ouders hun volledige recht op ouderschapsverlof uit hoofde van deze richtlijn daadwerkelijk kunnen doen gelden.

- (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 met zorgtaken, meer kansen te bieden om aan het werk te blijven, moeten werknemers recht hebben op mantelzorgverlof. De lidstaten moeten de voorwaarden voor de toegang tot dat recht en de nadere voorschriften voor de uitoefening daarvan bepalen, waaronder de duur ervan en de situaties waarin een zorgbehoefte wordt erkend. De bevolking veroudert, en dus zal de behoefte aan zorg toenemen; dat is een gegeven waarmee de lidstaten rekening moeten houden bij het ontwikkelen van zorgbeleid, waaronder beleid inzake mantelzorgverlof.
- (18) In aanvulling op het recht op mantelzorgverlof waarin deze richtlijn voorziet, moeten alle werknemers het in de ingetrokken 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, 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.

Bijgevolg moeten de lidstaten een [toereikend] betalings- of uitkeringsniveau vaststellen voor de minimumperiode van vaderschapsverlof en voor de niet-overdraagbare minimumperiode van ouderschapsverlof die op grond van deze richtlijn is gegarandeerd. Bij het bepalen van de hoogte van deze betaling of uitkering moeten de lidstaten rekening houden met het feit dat het opnemen van vaderschapsverlof en ouderschapsverlof dikwijls leidt tot een inkomensverlies voor het gezin en dat hoofdkostwinners in een gezin hun recht op ouderschapsverlof alleen kunnen uitoefenen indien dat voldoende vergoed wordt.

- (19a) Deze richtlijn mag geen afbreuk doen aan de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels in het kader van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad¹², Verordening (EU) nr. 1231/2010 van het Europees Parlement en de Raad¹³ en Verordening (EG) nr. 859/2003 van de Raad¹⁴. Welke lidstaat bevoegd is voor de sociale zekerheid van een bepaald iemand wordt bepaald door toepassing van die verordeningen.
- (20) Zoals eerder bepaald in de ingetrokken 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 verlofperioden 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.

¹² Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1).

¹³ Verordening (EU) nr. 1231/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot uitbreiding van Verordening (EG) nr. 883/2004 en Verordening (EG) nr. 987/2009 tot onderdanen van derde landen die enkel door hun nationaliteit nog niet onder deze verordeningen vallen (PB L 344 van 29.12.2010, blz. 1).

¹⁴ Verordening (EG) nr. 859/2003 van de Raad van 14 mei 2003 tot uitbreiding van de bepalingen van Verordening (EEG) nr. 1408/71 en Verordening (EEG) nr. 574/72 tot de onderdanen van derde landen die enkel door hun nationaliteit nog niet onder deze bepalingen vallen (PB L 124 van 20.5.2003, blz. 1).

- (21) Om werkende ouders en mantelzorgers aan te moedigen aan het werk te blijven, moeten deze werknemers hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en voorkeuren kunnen aanpassen. Werkende ouders en mantelzorgers moeten dus de mogelijkheid hebben te verzoeken om flexibele werkregelingen; dit houdt in dat zij als werknemers moeten kunnen vragen om aanpassing van hun werkpatronen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van de arbeidsduur met het oog op zorgtaken. Om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers en werknemers moeten de lidstaten de mogelijkheid hebben de duur van flexibele werkregelingen, met inbegrip van vermindering van de arbeidsduur of telewerkregelingen, te beperken. Deeltijdwerk is nuttig gebleken omdat sommige vrouwen hierdoor op de arbeidsmarkt kunnen blijven nadat zij kinderen hebben gekregen; daar staat tegenover dat lange perioden met verminderde arbeidsduur tot lagere socialezekerheidsbijdragen kunnen leiden, waardoor minder of geen pensioenrechten opgebouwd worden. Het is aan de werkgever om uiteindelijk te besluiten of een verzoek om flexibele werkregelingen van een werknemer al dan niet wordt aanvaard. Bij de behandeling van verzoeken om flexibele werkregelingen, kunnen werkgevers onder meer rekening houden met de duur van de aangevraagde flexibele werkregelingen, en met hun middelen en operationele capaciteit om zulke regelingen aan te bieden. De specifieke omstandigheden die maken dat er behoefte is aan flexibele werkregelingen, kunnen veranderen. Daarom moeten werknemers niet alleen aan het eind van een bepaalde overeengekomen periode het recht hebben om hun oude werkpatroon weer op te pakken, maar moeten zij daarom kunnen verzoeken als dat nodig is omdat de onderliggende omstandigheden gewijzigd zijn.
- (22) Verlofregelingen zijn bedoeld om werkende ouders en mantelzorgers gedurende een specifieke periode te ondersteunen, waardoor zij hun band met de arbeidsmarkt kunnen behouden en verstevigen. Daarom moet een uitdrukkelijke bepaling worden opgenomen ter bescherming van de arbeidsrechten van werknemers die onder deze richtlijn vallend verlof opnemen, met name hun recht terug te keren in dezelfde of een gelijkwaardige functie zonder dat hun afwezigheid hun arbeidsvoorwaarden nadelig beïnvloedt. Werknemers moeten in dat verband de opgebouwde en nog op te bouwen rechten 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 die grond.
- (24) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten beschermd zijn tegen ontslag, en alle daartoe getroffen voorbereidingen, op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof of op grond van het uitoefenen van hun recht om flexibele werkregelingen aan te vragen. Het concept "voorbereidingen voor een mogelijk ontslag" moet worden gezien tegen de achtergrond van de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie, in het bijzonder het arrest in zaak C-460/06¹⁵. Wanneer werknemers van mening zijn dat zij op die grond zijn ontslagen, moeten zij de werkgever kunnen verzoeken gegronde redenen op te geven voor het ontslag.
- (25) Wanneer werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat zij zijn ontslagen omdat zij vaderschaps- en/of ouderschapsverlof hebben aangevraagd of opgenomen, moet de werkgever kunnen aantonen dat er geen sprake is van een ontslag op die grond. Voor de rechtsbescherming die deze richtlijn voor de verschillende bovengenoemde soorten verloven biedt, wordt rekening gehouden met de aard en de doelstelling ervan, en met het bijzondere belang van deze twee soorten verlof voor het bevorderen van gendergelijkheid, met name een evenwichtige verdeling van zorgtaken tussen vrouwen en mannen, alsmede met de duur van deze verloven en met het feit dat een overeenkomstige betaling wordt gedaan of uitkering wordt verstrekt.

¹⁵ Zaak C-460/06, Nadine Paquay tegen Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, Jurispr. 2007, blz. I-08511.

- (26) De lidstaten moeten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn worden vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen inzake de onder deze richtlijn vallende rechten. De sancties kunnen de vorm aannemen van administratieve of financiële boeten, zoals boeten of het betalen van een schadevergoeding, alsmede van andere soorten sancties. Daadwerkelijke toepassing van de beginselen gelijke behandeling en gelijke kansen vereist een adequate rechtsbescherming van werknemers tegen nadelige behandeling of gevolgen vanwege een klacht of procedure betreffende de onder deze richtlijn vallende rechten. Het risico van represailles kan slachtoffers ervan weerhouden hun rechten uit te oefenen. Daarom moeten zij worden beschermd tegen een nadelige behandeling wanneer zij de hun bij deze richtlijn verleende rechten uitoefenen. Die bescherming is met name van belang voor de vertegenwoordigers van werknemers bij de uitoefening van hun functie.
- (27) Om de bij deze richtlijn verleende rechten nog beter te beschermen, moeten nationale organen voor gelijke kansen bevoegd zijn voor de taken met betrekking tot non-discriminatie die binnen de werkingssfeer van deze richtlijn vallen.
- (28) Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast en geeft de lidstaten daarmee de mogelijkheid gunstiger bepalingen aan te nemen of in stand te laten. Eén ouder toestaan om zijn niet-overdraagbaar deel van het recht op ouderschapsverlof aan de andere ouder over te dragen, vormt voor die bepaalde werknemer geen gunstiger bepaling. Op grond van het bestaande juridisch kader opgebouwde rechten moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten op grond van bestaande Uniewetgeving op dit gebied te beperken, en rechtvaardigt geen verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het onder deze richtlijn vallende gebied.
- (29) Met name mag geen enkele bepaling in deze richtlijn zo worden uitgelegd dat de reeds krachtens Richtlijn 2010/18/EU, Richtlijn 92/85/EEG en Richtlijn 2006/54/EG, met inbegrip van artikel 19, bestaande rechten worden beperkt. Alle verwijzingen naar de ingetrokken Richtlijn 2010/18/EU gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn.

- (30) Deze richtlijn dient niet te leiden tot zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor wordt belemmerd. De lidstaten wordt dan ook verzocht het effect van hun omzettingwetgeving op kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) te beoordelen, opdat kmo's niet onevenredig worden getroffen, met bijzondere aandacht voor micro-ondernemingen en het feit dat onnodige administratieve lasten vermeden moeten worden.
- (30a) Iedere vorm van verlof om gezinsredenen, met name moederschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en mantelzorgverlof, die beschikbaar zijn krachtens de nationale wetgeving en/of collectieve overeenkomsten moet worden meegeteld voor de naleving van de vereisten voor een of meer van de verloven bedoeld in deze richtlijn en Richtlijn 92/85/EEG, mits aan alle daarin vastgestelde minimumeisen is voldaan en het algemene beschermingsniveau van werknemers op het onder deze richtlijnen vallende gebied niet wordt verlaagd. In dat geval hoeven de lidstaten bij de tenuitvoerlegging van deze richtlijn, de verschillende soorten verlof om gezinsredenen die worden verleend krachtens nationale wetgeving en/of collectieve overeenkomsten en die zijn meegeteld voor de naleving van deze richtlijn, geen andere naam te geven of te wijzigen.
- (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 deze 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 mantelzorgverlof; en
- 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 overeenkomstig de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken.

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 voor ouders bij geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;
- b bis) "mantelzorgverlof": verlof voor werknemers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of een in hetzelfde huishouden wonende persoon dat/die om een ernstige medische reden, zoals omschreven door de lidstaten, veel behoefte aan zorg of steun heeft;

- c) "mantelzorger": werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent [...] aan de onder b bis) bedoelde personen;
- d) "familielid": zoon, dochter, moeder, vader, echtgenoot of geregistreerd partner, indien het nationale recht in geregistreerd partnerschap voorziet, van een werknemer;
- e)
- f) "flexibele werkregelingen": de mogelijkheid voor 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 tien werkdagen die moeten worden opgenomen rond de tijd van de geboorte van het kind. De lidstaten kunnen bepalen of het verlof ook gedeeltelijk vóór de geboorte van het kind kan worden opgenomen, of alleen erna, en of het in flexibele vormen kan worden opgenomen.
2. Het in lid 1 bedoelde recht op vaderschapsverlof geldt ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht.
3. De in lid 1 opgenomen verwijzing naar tien werkdagen wordt begrepen in het kader van een voltijds werkpatroon zoals omschreven in de betrokken lidstaat. Het recht van een werknemer op vaderschapsverlof kan worden berekend naar evenredigheid van de arbeidstijd, overeenkomstig het in de arbeidsovereenkomst omschreven individuele werkpatroon van de werknemer.

Ouderschapsverlof

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat werknemers individueel recht hebben op een ouderschapsverlof van vier maanden, dat moet worden opgenomen voordat het kind een bepaalde leeftijd bereikt. Deze leeftijd dient te worden vastgesteld door de lidstaten en/of de sociale partners op een wijze die garandeert dat elke ouder daadwerkelijk en op gelijke voet gebruik kan maken van het recht op ouderschapsverlof.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat twee maanden van het 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 zorgen ervoor dat in het verzoek van de werknemers het beoogde begin en einde van de verlofperiode wordt vermeld.
4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- en/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 Raad¹⁶, wordt de totale duur 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 het goede functioneren van de organisatie ernstig zou verstoren. De werkgevers moet elk uitstel van ouderschapsverlof schriftelijk motiveren.

¹⁶ Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

6. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat werknemers het recht hebben te verzoeken om ouderschapsverlof ook flexibel op te nemen. De lidstaten kunnen de nadere regels voor de toepassing van die vormen van ouderschapsverlof bepalen. De werkgevers beoordelen deze aanvragen en reageren erop, rekening houdend met de behoeften van zowel werkgevers als werknemers, en geven een schriftelijke motivering van elke weigering van zodanig verzoek.
7. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden voor 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

Mantelzorgverlof

De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat iedere werknemer recht heeft op mantelzorgverlof, dat in het kader van de nationale wetgeving of praktijk wordt gedefinieerd.

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 ongeval waarvoor de onmiddellijke 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

Betaling of uitkering

Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, zorgen de lidstaten ervoor dat werknemers die gebruikmaken van de in de artikel 4 en artikel 5, lid 2, bedoelde verlofrechten, een betaling of uitkering ontvangen die wordt vastgesteld door de lidstaat en/of de sociale partners, ermee rekening houdend dat het opnemen van vaderschapsverlof en/of ouderschapsverlof door hoofdkostwinners moet worden gefaciliteerd.

Artikel 9

Flexibele werkregelingen

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat mantelzorgers en werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd ten minste acht jaar kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgtaken. Aan de duur van die flexibele werkregelingen kunnen redelijke beperkingen worden gesteld. De lidstaten kunnen de verzoeken om flexibele werkregelingen door een werknemer beperken tot een redelijk aantal binnen een bepaalde termijn, maar niet minder dan één keer per twaalf maanden.
2. De werkgevers beoordelen en reageren op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen, rekening houdend met hun eigen behoeften en die van de werknemers.
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 hun oude werkpatroon opnieuw op te pakken. Wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers het recht te verzoeken hun oude werkpatroon weer te mogen oppakken. De werkgevers zijn verplicht deze verzoeken te beoordelen en erop te reageren, rekening houdend met hun eigen behoeften en die van de werknemers.

4. De lidstaten kunnen het recht te verzoeken om flexibele werkregelingen afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste zes maanden. Indien bij dezelfde werkgever opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd lopen in de zin van Richtlijn 1999/70/EG, wordt de totale duur van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.

Artikel 10

Arbeidsrechten

1. De door werknemers opgebouwde of nog op te bouwen rechten 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 in hun oude of een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij aanspraak hadden kunnen maken indien zij het verlof niet hadden genomen.
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 beletten dat werknemers minder gunstig worden behandeld omdat zij in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of gebruik hebben gemaakt van de in artikel 9 bedoelde rechten.

Ontslagbescherming en bewijslast

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te beletten dat werknemers worden ontslagen of dat hun ontslag wordt voorbereid omdat zij 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.
2. Werknemers die menen te 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 gegronde redenen op te geven voor het ontslag. In de in de artikelen 4 en 5 bedoelde gevallen geeft de werkgever een schriftelijke motivering voor het ontslag.
3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat, wanneer werknemers die het in de artikelen 4 en 5 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die aannemelijk maken dat hun ontslag het gevolg was van het opnemen van in de artikelen 4 en 5 bedoeld verlof of het indienen van een aanvraag hiertoe, de gedaagde moet bewijzen dat zij om andere redenen ontslagen werden.
4. Lid 3 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels inzake bewijsvoering 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 de sancties vast 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.

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 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

Onverminderd de bevoegdheden van de arbeidsinspecties of andere organen, met inbegrip van de sociale partners, die bevoegd zijn voor de handhaving van de rechten van werknemers, zorgen de lidstaten ervoor dat de organen die uit hoofde van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen voor de bevordering, analyse en ondersteuning van en het toezicht op de gelijke behandeling van alle personen, zonder discriminatie op grond van geslacht, bevoegd zijn voor non-discriminatiekwesties die onder deze richtlijn vallen.

Artikel 16

Beschermingsniveau

1. De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn.
2. De uitvoering van deze richtlijn vormt geen gegronde reden voor een verlaging van het beschermingsniveau van de werknemers op de onder deze richtlijn vallende gebieden, onverminderd het recht van de lidstaten om bij veranderde omstandigheden wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in te voeren die afwijken van de op het tijdstip van vaststelling van deze richtlijn bestaande bepalingen, mits aan de minimumvereisten van deze richtlijn wordt voldaan.

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 omschreven 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 op ... [PB: gelieve de datum in te voegen die overeenstemt met acht jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn], verstrekken de lidstaten de Commissie alle relevante informatie met betrekking tot de toepassing van deze richtlijn[...]. Op basis van die informatie stelt de Commissie voor het Europees Parlement en de Raad een verslag op over de toepassing van deze richtlijn.

2. Op basis van de door de lidstaten op grond 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 ingetrokken met ingang van [...] [PB: gelieve de datum in te voegen die overeenstemt met drie jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn]. Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn en worden gelezen volgens de concordantietabel in de bijlage.

Artikel 19 bis

Overgang

Niettegenstaande de intrekking van Richtlijn 2010/18/EU, kunnen perioden of afzonderlijke cumulatieve perioden van ouderschapsverlof die door een werknemer zijn opgenomen, of die door die werknemer krachtens die richtlijn vóór... [PB: gelieve de datum in te voegen die overeenstemt met drie jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn] zijn overgedragen, worden in mindering gebracht op de aanspraken op ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 5 van deze richtlijn.

Artikel 20

Omzetting

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op ... [PB: gelieve de datum in te voegen die overeenstemt met drie jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn] aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

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

2. De lidstaten delen de Commissie ook de tekst mede van de belangrijkste bepalingen van intern recht die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.
- 2 bis. De nadere bepalingen en voorwaarden voor de toepassing van deze richtlijn worden opgesteld in overeenstemming met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of nationale gebruiken, mits aan de minimumvereisten en de doelstellingen van deze richtlijn wordt voldaan.
- 2 ter. Met het oog op de naleving van de artikelen 4, 5, 6 en 8 van deze richtlijn en van Richtlijn 92/85/EEG, kunnen de lidstaten rekening houden met iedere periode van, en iedere betaling of vergoeding voor, verlof om gezinsredenen, in het bijzonder voor moederschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en mantelzorgverlof die op nationaal niveau ter beschikking staan, die boven de minimumnormen van deze richtlijn en Richtlijn 92/85/EEG uitgaan, op voorwaarde dat aan de minimumvereisten voor de respectieve verloven, zoals bepaald in die richtlijnen, wordt voldaan en dat het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het onder deze richtlijnen vallende gebied niet wordt verlaagd.
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
