

RICHTLIJNEN

RICHTLIJN (EU) 2019/1158 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

van 20 juni 2019

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 2, onder b), in samenhang met artikel 153, lid 1, onder i),

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 Comité ⁽¹⁾,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's ⁽²⁾,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure ⁽³⁾,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Artikel 153, lid 1, onder i), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) bepaalt dat de Unie het optreden van de lidstaten ondersteunt en aanvult 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 mannen en vrouwen is een fundamenteel beginsel van de Unie. Artikel 3, lid 3, tweede alinea, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) bepaalt dat de Unie de gelijkheid van vrouwen en mannen bevordert. Evenzo is in artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (Handvest) bepaald dat de gelijkheid van mannen en vrouwen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.
- (3) Artikel 33 van het Handvest 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 heeft het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap van 2006 geratificeerd. Dat Verdrag vormt dus integrerend onderdeel van de Unierechtsorde, en de Unierechtshandelingen moeten zoveel mogelijk in overeenstemming met dat Verdrag worden uitgelegd. In het Verdrag is met name in artikel 7, lid 1, bepaald dat de partijen hierbij 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) De lidstaten hebben het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van het kind van 1989 geratificeerd. Artikel 18, lid 1, van het Verdrag bepaalt dat beide ouders de gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor de opvoeding en de ontwikkeling van het kind en dat het belang van het kind de allereerste zorg van de ouders moet zijn.
- (6) 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.

⁽¹⁾ PB C 129 van 11.4.2018, blz. 44.

⁽²⁾ PB C 164 van 8.5.2018, blz. 62.

⁽³⁾ Standpunt van het Europees Parlement van 4 april 2019 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad verschenen) en besluit van de Raad van 13 juni 2019.

- (7) In het licht van de uitdagingen als gevolg van demografische veranderingen, in combinatie met de daaruit voortvloeiende druk op de overheidsuitgaven in sommige lidstaten, zal de behoefte aan mantelzorg naar verwachting toenemen.
- (8) Bepaalde kwesties die van belang zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven komen al op Unieniveau aan bod in diverse richtlijnen inzake gelijkheid van vrouwen en mannen en arbeidsvoorwaarden, met name in Richtlijnen 2006/54/EG ⁽⁴⁾ en 2010/41/EU ⁽⁵⁾ van het Europees Parlement en de Raad, en Richtlijnen 92/85/EEG ⁽⁶⁾, 97/81/EG ⁽⁷⁾ en 2010/18/EU ⁽⁸⁾ van de Raad.
- (9) De beginselen van de gelijkheid van mannen en vrouwen en het evenwicht tussen werk en privéleven zijn bekrachtigd in de beginselen 2 en 9 van de Europese pijler van sociale rechten, die op 17 november 2017 door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie werd afgekondigd.
- (10) Toch blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers die zorgtaken hebben, met name vanwege de groeiende tendens van langere werktijden en veranderende werkschema's, die een negatieve invloed heeft 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 evenwicht te brengen. 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.
- (11) Het huidige Unierechtskader bevat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen. In veel lidstaten draagt het gebrek aan betaald vaderschaps- en ouderschapsverlof ertoe bij dat vaders 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 en worden genderstereotypen versterkt. Beleid inzake gelijke behandeling dient erop gericht te zijn het probleem van stereotypen in zowel mannelijke als vrouwelijke beroepen en rollen aan te pakken en de sociale partners worden aangemoedigd om inspelende op hun belangrijke rol in de voorlichting van zowel werknemers als werkgevers en het vergroten van hun bewustzijn omtrent de aanpak van discriminatie. Bovendien is 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.
- (12) Bij de uitvoering van deze richtlijn dienen de lidstaten rekening te houden met het feit dat een gelijke verdeling van verlofopname om familieredenen tussen mannen en vrouwen ook afhankelijk is van andere passende maatregelen, zoals het aanbieden van toegankelijke en betaalbare kinderopvang en voorzieningen voor langdurige zorg, die van cruciaal belang zijn om ouders en andere personen die zorgtaken hebben in staat te stellen de arbeidsmarkt te betreden, er te blijven of ernaar terug te keren. Ook het wegnemen van negatieve economische prikkels kan tweede verdieners, in meerderheid vrouwen, aanmoedigen om ten volle deel te nemen aan de arbeidsmarkt.
- (13) Om het effect van deze richtlijn te beoordelen, moeten de Commissie en de lidstaten met elkaar blijven samenwerken om vergelijkbare statistieken te ontwikkelen die naar geslacht zijn uitgesplitst.
- (14) 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 gaan met betrekking tot deze aangelegenheden, waaronder ouderschapsverlof. Het is evenwel belangrijk om op dat 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 belanghebbenden en burgers te verzamelen.

⁽⁴⁾ 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).

⁽⁵⁾ 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).

⁽⁶⁾ 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 werknemers 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).

⁽⁷⁾ Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB L 14 van 20.1.1998, blz. 9).

⁽⁸⁾ 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).

- (15) Richtlijn 2010/18/EU regelt het ouderschapsverlof door uitvoering te geven aan een door de sociale partners gesloten raamovereenkomst. Deze richtlijn bouwt voort op de voorschriften van Richtlijn 2010/18/EU en vult die aan door de bestaande rechten te versterken en door nieuwe rechten in te voeren. Richtlijn 2010/18/EU moet worden ingetrokken en vervangen door deze richtlijn.
- (16) In deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof en flexibele werkregelingen voor werknemers die ouders zijn of mantelzorgers. Deze richtlijn maakt dergelijke ouders en mantelzorgers een betere combinatie van werk en gezinsleven mogelijk en moet 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.
- (17) Deze richtlijn is van toepassing 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, als voorheen bepaald in Richtlijn 2010/18/EU. Rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (Hof van Justitie) betreffende de criteria om de hoedanigheid van een werknemer te bepalen, is het aan de lidstaten om arbeidsovereenkomsten en arbeidsbetrekkingen te definiëren.
- (18) De lidstaten zijn bevoegd om de burgerlijke staat of de gezinssituatie te bepalen, en om vast te stellen welke personen als ouder, moeder of vader moeten worden beschouwd.
- (19) Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, en om het mogelijk te maken dat een vroege band tussen vaders en kinderen ontstaat, is de invoering nodig van een recht op vaderschapsverlof voor vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, voor gelijkwaardige tweede ouders. Dergelijk vaderschapsverlof moet rond het tijdstip van de geboorte van het kind worden opgenomen en moet duidelijk aan de geboorte gekoppeld zijn met het oog op het verstrekken van zorg. De lidstaten kunnen ook vaderschapsverlof toekennen in geval van een doodgeboorte. Het is aan de lidstaten om te bepalen of een deel van het vaderschapsverlof vóór de geboorte van het kind kan worden opgenomen of dat het volledig daarna moet worden opgenomen. Ook dienen de lidstaten de termijn te bepalen waarbinnen vaderschapsverlof moet worden opgenomen en dienen zij aan te geven of en onder welke voorwaarden vaderschapsverlof deeltijds, in afwisselende perioden van bijvoorbeeld een aantal achtereenvolgende verlofdagen onderbroken door perioden van werk, of op andere flexibele manieren 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 worden toegekend ongeacht de burgerlijke staat of gezinssituatie volgens het nationale recht.
- (20) Aangezien de meeste vaders zelf geen gebruik maken van het recht op ouderschapsverlof of een aanzienlijk deel van het recht op verlof overdragen aan de moeder, breidt onderhavige richtlijn de minimumduur van het ouderschapsverlof dat de ouders niet kunnen overdragen uit van een tot twee maanden om de vader aan te moedigen ouderschapsverlof op te nemen, terwijl het recht van beide ouders op ten minste vier maanden ouderschapsverlof, waarin Richtlijn 2010/18/EU voorziet, behouden blijft. Het doel van het garanderen dat elke ouder beschikt over ten minste twee maanden ouderschapsverlof die niet aan de andere ouder kunnen worden overgedragen, is het aanmoedigen van vaders om gebruik te maken van hun recht op dergelijk verlof. Het bevordert en vergemakkelijkt ook de re-integratie van moeders op de arbeidsmarkt nadat zij een periode van moederschaps- en ouderschapsverlof hebben opgenomen.
- (21) Deze richtlijn waarborgt een minimumperiode van vier maanden ouderschapsverlof voor werknemers die ouders zijn. De lidstaten worden aangemoedigd om het recht op ouderschapsverlof toe te kennen aan alle werknemers die verantwoordelijkheden als ouders hebben overeenkomstig nationale rechtsstelsels.
- (22) 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 wordt gesteld van een bepaalde dienstperiode. 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 een dergelijke periode. Om een evenwicht te vinden tussen de behoeften van werknemers en werkgevers, moeten de lidstaten ook kunnen bepalen of zij werkgevers in bepaalde omstandigheden toestaan de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen, op voorwaarde dat de werkgevers een dergelijk uitstel schriftelijk motiveren.

- (23) Aangezien flexibiliteit de kans verhoogt dat elke ouder en met name de vader gebruik zal maken van zijn recht op ouderschapsverlof, moet de werknemer kunnen verzoeken dat ouderschapsverlof voltijds, deeltijds, in afwisselende van bijvoorbeeld een aantal achtereenvolgende verlofweken onderbroken door perioden van werk, of op andere flexibele manieren wordt toegekend. De werkgever moet een dergelijk verzoek om het ouderschapsverlof niet voltijds maar op een andere flexibele manier op te nemen, kunnen aanvaarden of weigeren. De lidstaten moeten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere probleemsituaties.
- (24) De periode waarbinnen werknemers het recht moeten hebben om ouderschapsverlof op te nemen, moet worden gekoppeld aan de leeftijd van het kind. Die leeftijd moet op zodanige wijze worden vastgesteld dat beide ouders hun volledige recht op ouderschapsverlof uit hoofde van deze richtlijn daadwerkelijk kunnen doen gelden.
- (25) Om de terugkeer naar het werk na een periode van ouderschapsverlof te vergemakkelijken, worden werknemers en werkgevers aangemoedigd tijdens het verlof vrijwillig contact met elkaar te houden en onderlinge afspraken te maken over passende maatregelen om de terugkeer naar het werk te vergemakkelijken. Over dergelijke contacten en afspraken moeten de betrokken partijen overeenstemming bereiken, rekening houdend met het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken. Werknemers dienen op de hoogte te worden gebracht van promotieprocedures en interne vacatures en te kunnen deelnemen aan dergelijke procedures en solliciteren naar dergelijke vacatures.
- (26) Uit studies blijkt dat de lidstaten die een aanzienlijk deel van het ouderschapsverlof aan vaders toekennen en die de werknemer tijdens dat verlof een betaling of uitkering toekennen tegen een relatief hoge vervangingsratio, een hogere verlofopnameratio door vaders en een positieve ontwikkeling wat betreft de arbeidsparticipatie van moeders kennen. Het is derhalve passend dergelijke stelsels te blijven toestaan, op voorwaarde dat zij aan bepaalde minimumcriteria voldoen, in plaats van te voorzien in een betaling of uitkering tijdens het vaderschapsverlof zoals bepaald in deze richtlijn.
- (27) Om mannen en vrouwen met zorgtaken meer kansen te bieden om op de arbeidsmarkt te blijven, moet elke werknemer recht hebben op vijf werkdagen zorgverlof per jaar. De lidstaten kunnen besluiten dat dergelijk verlof kan worden opgenomen in perioden van één of meer werkdagen per geval. Om rekening te houden met de uiteenlopende nationale stelsels, moeten de lidstaten zorgverlof kunnen toekennen aan de hand van een andere periode dan een jaar, op basis van de persoon die zorg of steun nodig heeft, of per geval. Er wordt een aanhoudende toename van de zorgbehoeften voorspeld als gevolg van de vergrijzing en de daarmee gepaard gaande stijging van de prevalentie van leeftijdsgerelateerde beperkingen. De lidstaten moeten de toename van de zorgbehoeften in aanmerking nemen bij de ontwikkeling van hun zorgbeleid, ook met betrekking tot zorgverlof. De lidstaten worden aangemoedigd om het recht op zorgverlof ook toe te kennen ten aanzien van andere familieleden, zoals grootouders en broers en zussen. De lidstaten kunnen eisen dat vooraf een medische verklaring wordt afgegeven over de noodzaak van significante zorg of steun om een ernstige medische reden.
- (28) In aanvulling op het recht op zorgverlof waarin deze richtlijn voorziet, moeten alle werknemers het in Richtlijn 2010/18/EU vastgestelde recht behouden hun werk te verzuimen zonder verlies van verworven arbeidsrechten of arbeidsrechten in wording wegens overmacht in verband met dringende en onvoorziene gezinsomstandigheden, overeenkomstig door de lidstaten gestelde voorwaarden.
- (29) Om werknemers die ouders zijn, en mannen in het bijzonder, meer aan te moedigen de verlofperioden waarin deze richtlijn voorziet op te nemen, moeten werknemers recht hebben op een toereikende uitkering tijdens hun verlof.
- (30) De lidstaten moeten daarom een betalings- of uitkeringsniveau vaststellen voor de minimumperiode van vaderschapsverlof dat minstens even hoog is als de nationale uitkering bij ziekte. Aangezien het doel van vaderschapsverlof en moederschapsverlof hetzelfde is, namelijk het creëren van een band tussen de ouder en het kind, worden de lidstaten aangemoedigd om voor vaderschapsverlof te voorzien in een betaling of uitkering dat gelijk is aan de betaling of uitkering waarin op nationaal niveau voor moederschapsverlof is voorzien.
- (31) De lidstaten moeten de betaling of uitkering voor de niet-overdraagbare minimumperiode van het krachtens deze richtlijn gewaarborgde ouderschapsverlof op een passend niveau vaststellen. Bij het vaststellen van de hoogte van de betaling of uitkering voor de niet-overdraagbare minimumperiode van ouderschapsverlof moeten de lidstaten rekening houden met het feit dat het opnemen van 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 wordt vergoed om een behoorlijke levensstandaard mogelijk te maken.

- (32) Hoewel het de lidstaten vrij staat om te beslissen of zij een betaling of uitkering voor zorgverlof toekennen, worden zij aangemoedigd een dergelijke betaling of uitkering in te voeren om ervoor te zorgen dat mantelzorgers, met name mannen, het recht daadwerkelijk uitoefenen.
- (33) Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels uit hoofde van Verordeningen (EG) nr. 883/2004⁽⁹⁾ en (EU) nr. 1231/2010⁽¹⁰⁾ van het Europees Parlement en de Raad en Verordening (EG) nr. 859/2003 van de Raad⁽¹¹⁾. Welke lidstaat bevoegd is voor de sociale zekerheid van een werknemer wordt bepaald door die verordeningen.
- (34) Om werknemers die ouders zijn of mantelzorgers, aan te moedigen op de arbeidsmarkt te blijven, moeten deze werknemers hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en voorkeuren kunnen aanpassen. Daartoe, en met bijzondere aandacht voor de behoeften van werknemers, hebben zij het recht om te verzoeken om flexibele werkregelingen om hun werkpatronen te kunnen aanpassen, onder meer, indien mogelijk, door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren met het oog op het verstrekken van zorg.
- (35) Om tegemoet te komen aan de behoeften van zowel werkgevers als 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 of wanneer zij zorgen voor familieleden die zorg en steun nodig hebben, maar anderzijds kunnen lange perioden met verminderde werkuren leiden tot lagere socialezekerheidsbijdragen en dus tot lagere of niet-bestaande pensioenrechten.
- (36) Bij de behandeling van verzoeken om flexibele werkregelingen, moeten werkgevers onder meer rekening kunnen houden met de duur van de aangevraagde flexibele werkregelingen en met hun middelen en operationele capaciteit om dergelijke regelingen aan te bieden. De werkgever moet kunnen beslissen of een verzoek om een flexibele werkregeling van een werknemer wordt ingewilligd dan wel wordt geweigerd. De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan flexibele werkregelingen kunnen wijzigen. Werknemers moeten daarom niet alleen aan het einde van een onderling overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijke werkpatroon te beginnen, maar moeten ook kunnen verzoeken om eerder naar dit werkpatroon terug te keren wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.
- (37) Niettegenstaande de verplichting om te beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere probleemsituaties, worden de lidstaten aangemoedigd om te beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van het recht op vaderschapsverlof, zorgverlof en flexibele werkregelingen moeten worden aangepast aan bijzondere behoeften, zoals die van alleenstaande ouders, adoptieouders, ouders met een handicap, ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte, of ouders in bijzondere omstandigheden, zoals die in verband met meerlingen- en vroeggeboortes.
- (38) Verlofregelingen zijn bedoeld om werknemers die ouders zijn of mantelzorgers gedurende een specifieke periode te ondersteunen, en zijn erop gericht de band van werknemers met de arbeidsmarkt te behouden en vergroten. Daarom moet een uitdrukkelijke bepaling worden opgenomen ter bescherming van de arbeidsrechten van werknemers die de soorten verlof opnemen waarin deze richtlijn voorziet. Deze richtlijn beschermt met name het recht van werknemers om terug te keren in dezelfde of een gelijkwaardige functie na het opnemen van dergelijk verlof en het recht dat het opnemen van dergelijk verlof geen nadelige gevolgen heeft voor de arbeidsvoorwaarden van hun arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. Werknemers moeten in dat verband hun reeds verworven rechten en rechten in wording tot het einde van dat verlof behouden.

⁽⁹⁾ 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).

⁽¹⁰⁾ 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).

⁽¹¹⁾ 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).

- (39) Zoals bepaald in Richtlijn 2010/18/EU, moeten de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is. Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie blijft de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever gedurende het verlof bestaan en blijft degene die een dergelijk verlof geniet, gedurende dat tijdvak een werknemer in de zin van het Unierecht. Wanneer de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende de periode van de onder deze richtlijn vallende soorten verlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, met inbegrip van het recht op socialezekerheidsuitkeringen, moeten zij dus waarborgen dat de arbeidsverhouding blijft bestaan.
- (40) Werknemers die gebruik maken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten beschermd zijn tegen discriminatie of minder gunstige behandeling op grond daarvan.
- (41) Werknemers die gebruik maken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten bescherming genieten tegen ontslag en tegen alle voorbereidende stappen voor een mogelijk ontslag op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof of op grond van het uitoefenen van hun recht te verzoeken om flexibele werkregelingen in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof van Justitie, met inbegrip van zijn arrest in zaak C-460/06 ⁽¹²⁾. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen omdat zij dergelijke rechten hebben uitgeoefend, moeten de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag. Indien een werknemer vaderschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof als bedoeld in deze richtlijn heeft aangevraagd of opgenomen, moet de werkgever het ontslag schriftelijk motiveren.
- (42) Als werknemers voor de rechter of voor een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat zij zijn ontslagen omdat zij vaderschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof als bedoeld in deze richtlijn hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, rust op de werkgever de last om aan te tonen dat er geen sprake is van een ontslag op dergelijke gronden.
- (43) De lidstaten moeten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de nationale bepalingen die reeds van kracht zijn op de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn en die betrekking hebben op de onder deze richtlijn vallende rechten. De sancties kunnen de vorm aannemen van administratieve of financiële sancties, zoals boeten of het betalen van een schadevergoeding, en van andere soorten straffen.
- (44) Daadwerkelijke toepassing van de beginselen van gelijke behandeling en gelijke kansen vereist de passende rechtsbescherming van werknemers tegen nadelige behandeling of gevolgen als reactie op een klacht of op procedures betreffende de onder deze richtlijn vallende rechten. Het is mogelijk dat slachtoffers er door het risico van represailles van worden weerhouden hun rechten uit te oefenen. Daarom moeten zij worden beschermd tegen een nadelige behandeling als zij hun rechten krachtens de richtlijn uitoefenen. Die bescherming is van bijzonder belang voor de vertegenwoordigers van werknemers bij de uitoefening van hun functies.
- (45) Om het niveau van bescherming van de in deze richtlijn opgenomen rechten verder te verhogen, moeten nationale organen voor gelijke kansen bevoegd zijn inzake gevallen van discriminatie die binnen de werkingssfeer van deze vallen, met inbegrip van de taak om onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de behandeling van hun klachten.
- (46) Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast en laat de lidstaten daarmee de keuze bepalingen aan te nemen of te handhaven die gunstiger voor werknemers zijn. Het toestaan dat de ene ouder meer dan twee van de vier maanden ouderschapsverlof als bedoeld in deze richtlijn aan de andere ouder overdraagt, vormt geen bepaling die gunstiger is voor de werknemer dan de minimumbepalingen van deze richtlijn. Rechten die reeds zijn verworven op de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten uit hoofde van het Unierecht te beknotten en kan geen reden zijn om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op de door deze richtlijn bestreken gebieden te rechtvaardigen.

⁽¹²⁾ Arrest van het Hof van Justitie van 11 oktober 2007, *Nadine Paquay tegen Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (47) In het bijzonder mag niets in deze richtlijn worden uitgelegd als een beperking van de rechten waarin Richtlijnen 2010/18/EU, 92/85/EEG en 2006/54/EG, met inbegrip van artikel 19 van Richtlijn 2006/54/EG, voorzien.
- (48) Micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) zoals gedefinieerd in de bijlage bij Aanbeveling 2003/361/EG ⁽¹³⁾ van de Commissie, die de grote meerderheid van bedrijven in de Unie uitmaken, kunnen beperkte financiële, technische en personele middelen hebben. Bij de uitvoering van deze richtlijn moeten de lidstaten ernaar streven geen administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen die de oprichting en ontwikkeling van kmo's zouden kunnen ontmoedigen of een buitensporige last voor werkgevers zouden kunnen vormen. De lidstaten wordt dan ook verzocht het effect van hun uitvoeringsmaatregelen op kmo's grondig te beoordelen om de gelijke behandeling van alle werknemers te waarborgen en ervoor te zorgen dat kmo's niet onevenredig door de maatregelen worden getroffen, met bijzondere aandacht voor micro-ondernemingen, en dat onnodige administratieve lasten worden vermeden. De lidstaten worden aangemoedigd om kmo's stimuleren, richtsnoeren en advies te geven om hen te helpen hun verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn na te komen.
- (49) Iedere vorm van verlof om gezinsredenen, met name moederschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof, die beschikbaar is krachtens het nationale recht of collectieve overeenkomsten moet worden meegeteld voor de naleving van de vereisten van een of meer van de soorten verlof als bedoeld in deze richtlijn en in Richtlijn 92/85/EEG, mits aan de minimumeisen van die richtlijnen is voldaan en het algemene beschermingsniveau van werknemers op de onder die richtlijnen vallende gebieden niet wordt verlaagd. Bij de uitvoering van deze richtlijn hoeven de lidstaten de verschillende vormen van verlof om gezinsredenen die worden toegekend krachtens nationale het nationale recht of collectieve overeenkomsten en die zijn meegeteld voor de naleving van deze richtlijn, geen andere naam te geven of anderszins te wijzigen.
- (50) De lidstaten worden aangemoedigd overeenkomstig de nationale gebruiken een sociale dialoog met de sociale partners te bevorderen om de combinatie van werk en privéleven te bevorderen, onder meer door maatregelen met betrekking tot het evenwicht tussen werk en privéleven op het werk te bevorderen, vrijwillige certificeringssystemen op te zetten, beroepsopleiding aan te bieden, het bewustzijn te vergroten en voorlichtingscampagnes te voeren. Daarnaast worden de lidstaten aangemoedigd een dialoog aan te gaan met belanghebbenden, zoals niet-gouvernementele organisaties en lokale en regionale autoriteiten en dienstverleners, teneinde het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven overeenkomstig het nationale recht en de nationale gebruiken te bevorderen.
- (51) De sociale partners moeten worden aangemoedigd vrijwillige certificeringssystemen ter beoordeling van het evenwicht tussen werk en privéleven op de werkplek te bevorderen.
- (52) Daar de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk de toepassing van het beginsel van de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft in de gehele Unie te waarborgen, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt maar vanwege de omvang en de gevolgen ervan beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 VEU neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om die doelstellingen te verwezenlijken,

HEBBER DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Onderwerp

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

Hiertoe voorziet deze richtlijn in individuele rechten met betrekking tot het volgende:

- a) vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof;
- b) flexibele werkregelingen voor werknemers die ouders zijn of mantelzorgers.

⁽¹³⁾ Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen (PB L 124 van 20.5.2003, blz. 36).

*Artikel 2***Toepassingsgebied**

Deze richtlijn is van toepassing op alle mannelijke en vrouwelijke werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie.

*Artikel 3***Definities**

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:
 - a) "vaderschapsverlof": verlof voor vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, voor gelijkwaardige tweede ouders, ter gelegenheid van de geboorte van een kind met het oog op zorgverlening;
 - b) "ouderschapsverlof": verlof voor ouders naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;
 - c) "zorgverlof": verlof voor werknemers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer dat of die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun;
 - d) "mantelzorger": werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent aan een familielid of een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer, en dat/die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun;
 - e) "familielid": de zoon, de dochter, de moeder, de vader, de echtgenoot of, indien het nationale recht geregistreerd partnerschappen erkent, de geregistreerde partner van een werknemer;
 - f) "flexibele werkregelingen": de mogelijkheid voor om hun werkpatronen aan te passen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of verminderde werkuren.
2. De werkdagen waarnaar wordt verwezen in de artikelen 4 en 6 worden geacht te verwijzen naar het voltijds werkpatroon, zoals in de desbetreffende lidstaat bepaald.

Het recht van een werknemer op verlof kan worden berekend naar evenredigheid van de werktijden van de werknemer, in overeenstemming met het in de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking van de werknemer bepaalde werkpatroon.

*Artikel 4***Vaderschapsverlof**

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, gelijkwaardige tweede ouders, recht hebben op vaderschapsverlof van tien werkdagen dat ter gelegenheid van de geboorte van het kind van de werknemer wordt opgenomen. De lidstaten kunnen bepalen of vaderschapsverlof gedeeltelijk vóór of volledig na de geboorte van het kind kan worden opgenomen, en of dergelijk verlof op flexibele manieren kan worden opgenomen.
2. Het recht op vaderschapsverlof wordt niet afhankelijk gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode.
3. Het recht op vaderschapsverlof wordt toegekend ongeacht de burgerlijke staat en gezinssituatie van de werknemer, volgens het nationale recht.

*Artikel 5***Ouderschapsverlof**

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat elke werknemer een individueel recht heeft op ouderschapsverlof van vier maanden, dat slechts kan worden opgenomen voordat het kind een bepaalde door elke lidstaat of bij collectieve overeenkomsten vast te stellen leeftijd bereikt, tot de leeftijd van acht jaar. Die leeftijd wordt vastgesteld om ervoor te zorgen dat elke ouder daadwerkelijk en op gelijke voet gebruik kan maken van het recht op ouderschapsverlof.

2. De lidstaten waarborgen dat twee maanden van het ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen.
3. De lidstaten stellen een redelijke periode vast waarbinnen werknemers die van hun recht op ouderschapsverlof gebruik maken, de werkgever van hun voornemen in kennis moeten stellen. Daarbij houden de lidstaten rekening met de behoeften van zowel de werkgevers als de werknemers.

De lidstaten waarborgen dat het beoogde begin en einde van de verlofperiode in het verzoek om ouderschapsverlof van de werknemers wordt vermeld.

4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen een werk- of anciënniteitsperiode van niet meer dan één jaar. Ingeval van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, in de zin van Richtlijn 1999/70/EG ⁽¹⁴⁾ van de Raad, bij de werkgever, wordt de totale duur van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van die periode.
5. De lidstaten kunnen de omstandigheden vaststellen waarin werkgevers, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, het recht hebben de toekenning van ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn uit te stellen omdat de opname van ouderschapsverlof in de aangevraagde periode een goed functioneren van de werkgever ernstig zou verstoren. De werkgevers motiveren een dergelijk uitstel van ouderschapsverlof schriftelijk.
6. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers kunnen verzoeken om ouderschapsverlof op flexibele wijzen op te nemen. De lidstaten kunnen de wijzen van toepassing daarvan nader bepalen. De werkgever beoordeelt dergelijke verzoeken en reageert daarop, rekening houdend met hun eigen behoeften en die van de werknemer. De werkgever motiveert elke weigering van een dergelijk verzoek schriftelijk, binnen een redelijke termijn na de indiening van het verzoek.
7. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werkgevers bij de behandeling van verzoeken om voltijds ouderschapsverlof, alvorens zij overgaan tot uitstel overeenkomstig lid 5, zoveel mogelijk flexibele wijzen bieden om ouderschapsverlof op te nemen overeenkomstig lid 6.
8. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden voor en de nadere regelingen voor de toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van adoptieouders, ouders met een handicap en ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte.

Artikel 6

Zorgverlof

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat elke werknemer recht heeft op vijf werkdagen zorgverlof per jaar. De lidstaten kunnen nadere regels vaststellen betreffende het toepassingsgebied en de voorwaarden van zorgverlof overeenkomstig het nationale recht, of gebruiken. Voor uitoefening van dat recht kan een passende onderbouwing als voorwaarde worden gesteld overeenkomstig het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken.
2. De lidstaten kunnen zorgverlof toekennen aan de hand van een andere referentieperiode dan een jaar, per persoon die zorg of steun nodig heeft, of per geval.

Artikel 7

Arbeidsverzuim wegens overmacht

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat elke werknemer het recht heeft zijn werk te verzuimen wegens overmacht in verband met dringende familieomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is. De lidstaten mogen het recht van elke werknemer om het werk wegens overmacht te verzuimen, beperken tot een bepaalde duur per jaar of per geval, of beide.

⁽¹⁴⁾ 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).

*Artikel 8***Betaling of uitkering**

1. Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werknemers die gebruik maken van hun in artikel 4, lid 1, of artikel 5, lid 2, bedoelde verlofrecht, een betaling of uitkering ontvangen overeenkomstig de leden 2 en 3 van dit artikel.
2. Met betrekking tot vaderschapsverlof als bedoeld in artikel 4, lid 1, garandeert een dergelijke betaling of uitkering een inkomen dat minstens gelijkwaardig is aan het inkomen dat de betrokken werknemers zouden ontvangen in geval van een onderbreking van de werkzaamheden van de werknemer om redenen die verband houden met de gezondheids-toestand van de werknemer, binnen de grenzen van een eventueel in nationaal recht bepaald maximum. De lidstaten kunnen het recht op een betaling of uitkering afhankelijk stellen van perioden van eerder werk van ten hoogste zes maanden, onmiddellijk vóór de verwachte geboortedatum van het kind.
3. Wat het in artikel 5, lid 2, bedoelde ouderschapsverlof betreft, wordt een dergelijke betaling of uitkering door de lidstaat of de sociale partners gedefinieerd en zodanig vastgesteld dat de opname van ouderschapsverlof door beide ouders wordt vergemakkelijkt.

*Artikel 9***Flexibele werkregelingen**

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. De duur van die flexibele werkregelingen kan aan een redelijke beperking worden onderworpen.
2. De werkgevers beoordelen en reageren op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek en elk uitstel van dergelijke regelingen.
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 het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten. Ook wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers het recht te verzoeken om vóór het eind van de overeengekomen periode het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten. De werkgever beoordeelt en reageert op de verzoeken om een vervroegde terugkeer naar het oorspronkelijk werkpatroon, rekening houdend met behoeften van zowel werkgevers als werknemer.
4. De lidstaten kunnen het recht te verzoeken om flexibele werkregelingen afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste zes maanden. Ingeval van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, in de zin van Richtlijn 1999/70/EG, bij de werkgever, wordt de totale duur van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.

*Artikel 10***Arbeidsrechten**

1. Rechten die door werknemers zijn verworven of in opbouw zijn op de datum van ingang van het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof of het in artikel 7 bedoelde arbeidsverzuim, blijven behouden tot het einde van dat verlof of arbeidsverzuim. Na afloop van dat verlof of arbeidsverzuim zijn die rechten, met inbegrip van de uit nationaal recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.
2. De lidstaten waarborgen dat werknemers na afloop van het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof het recht hebben om onder voor hen niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden in hun oorspronkelijke 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 opgenomen.
3. De lidstaten stellen de regeling vast die gedurende het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof of het in artikel 7 bedoelde arbeidsverzuim op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, met inbegrip van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, waaronder pensioenbijdragen, en waarborgen daarbij dat de arbeidsverhouding tijdens bedoeld verlof blijft bestaan.

*Artikel 11***Discriminatie**

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 en 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of hun werk hebben verzuimd als bedoeld in artikel 7, of gebruik hebben gemaakt van de in artikel 9 bedoelde rechten, op grond daarvan minder gunstig worden behandeld.

*Artikel 12***Ontslagbescherming en bewijslast**

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

*Artikel 13***Sancties**

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten, en nemen alle maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden uitgevoerd. De vastgestelde 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 toedoen van de werkgever of nadelige gevolgen als reactie op een klacht binnen de onderneming of op een gerechtelijke procedure om de in deze richtlijn vastgestelde vereisten te doen naleven.

*Artikel 15***Organen voor gelijke kansen**

Onverminderd de bevoegdheid van de arbeidsinspecties of andere organen die de rechten van werknemers handhaven, met inbegrip van de sociale partners, waarborgen de lidstaten dat de organen die uit hoofde van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van alle personen, zonder discriminatie op grond van geslacht, bevoegd zijn voor discriminatiekwesties die onder de werkingssfeer van 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 rechtvaardiging voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder deze richtlijn vallende gebieden. Het verbod op een dergelijke verlaging van het beschermingsniveau doet geen afbreuk aan het recht van de lidstaten en de sociale partners om in het licht van veranderende omstandigheden andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen vast te stellen dan die welke op 1 augustus 2019 van kracht zijn, mits aan de minimumvereisten van deze richtlijn wordt voldaan.

*Artikel 17***Informatieverspreiding**

De lidstaten zorgen ervoor dat de nationale maatregelen ter omzetting van deze richtlijn en de reeds geldende bepalingen met betrekking tot het in artikel 1 uiteengezette onderwerp, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van werknemers en werkgevers, met inbegrip van werkgevers die een kmo zijn, op hun grondgebied.

*Artikel 18***Verslaglegging en herziening**

1. Uiterlijk op 2 augustus 2027 verstrekken de lidstaten de Commissie alle informatie met betrekking tot de uitvoering van deze richtlijn die noodzakelijk is om haar in staat te stellen een verslag op te stellen. Die informatie omvat de beschikbare geaggregeerde gegevens over de opname van verschillende soorten verlof en flexibele werkregelingen door mannen en vrouwen op grond van deze richtlijn, zodat de uitvoering van deze richtlijn naar behoren kan worden gevolgd en geëvalueerd, met name wat betreft de gelijkheid van vrouwen en mannen.
2. De Commissie dient het in lid 1 bedoelde verslag in bij het Europees Parlement en de Raad. Indien nodig gaat het verslag vergezeld van een wetgevingsvoorstel.

Het verslag gaat tevens vergezeld van:

- a) een onderzoek naar de interactie tussen de verschillende soorten verlof waarin deze richtlijn voorziet, alsmede andere vormen van verlof om familieredenen, zoals adoptieverlof; en
- b) een onderzoek naar het recht op verlof om familieredenen dat wordt toegekend aan zelfstandigen.

*Artikel 19***Intrekking**

1. Richtlijn 2010/18/EU wordt ingetrokken met ingang van 2 augustus 2022. Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn en worden gelezen volgens de concordantietabel in de bijlage.
2. Niettegenstaande de intrekking van Richtlijn 2010/18/EU krachtens lid 1 van dit artikel kunnen perioden of afzonderlijke cumulatieve perioden van ouderschapsverlof die op grond van die richtlijn vóór 2 augustus 2022 door een werknemer zijn opgenomen of overgedragen, in mindering worden gebracht op het recht 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 2 augustus 2022 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.
2. Niettegenstaande lid 1 van dit artikel doen de lidstaten, voor de betaling of uitkering die overeenkomt met de laatste twee weken van het ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 8, lid 3, de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 2 augustus 2024 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.
3. Wanneer de lidstaten de in de leden 1 en 2 bedoelde maatregelen vaststellen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De methoden voor die verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.
4. De lidstaten stellen de Commissie in kennis van de tekst van de belangrijkste maatregelen van intern recht die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.
5. De nadere bepalingen en wijzen van toepassing van deze richtlijn worden vastgesteld overeenkomstig het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken, mits de minimumvereisten en doelstellingen van deze richtlijn in acht worden genomen.
6. 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 elke periode van, en elke betaling of vergoeding met betrekking tot, verlof om familie-redenen, in het bijzonder moederschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof, die op nationaal niveau ter beschikking staan, die boven de minimumnormen van deze richtlijn of Richtlijn 92/85/EEG uitgaan, op voorwaarde dat aan de minimumvereisten voor dergelijk verlof wordt voldaan en het algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder deze richtlijnen vallende gebieden niet wordt verlaagd.
7. Indien de lidstaten zorgen voor een betaling of uitkering van ten minste 65 % van het nettoloon van de werknemer, waarvoor een plafond kan gelden, gedurende ten minste zes maanden ouderschapsverlof voor elke ouder, kunnen zij besluiten een dergelijk systeem te handhaven in plaats van te voorzien in de betaling of uitkering als bedoeld in artikel 8, lid 2.
8. 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, 20 juni 2019.

Voor het Europees Parlement

De voorzitter

A. TAJANI

Voor de Raad

De voorzitter

G. CIAMBA

BIJLAGE
CONCORDANTIETABEL

Richtlijn 2010/18/EU	Deze richtlijn
Clausule 1, lid 1	Artikel 1
Clausule 1, lid 2	Artikel 2
Clausule 1, lid 3	Artikel 2
Clausule 2, lid 1	Artikel 5, lid 1
Clausule 2, lid 2	Artikel 5, leden 1 en 2
Clausule 3, lid 1, onder a)	Artikel 5, lid 6
Clausule 3, lid 1, onder b)	Artikel 5, lid 4
Clausule 3, lid 1, onder c)	Artikel 5, lid 5
Clausule 3, lid 1, onder d)	—
Clausule 3, lid 2	Artikel 5, lid 3
Clausule 3, lid 3	Artikel 5, lid 8
Clausule 4, lid 1	Artikel 5, lid 8
Clausule 5, lid 1	Artikel 10, lid 2
Clausule 5, lid 2	Artikel 10, lid 1
Clausule 5, lid 3	Artikel 10, lid 3
Clausule 5, lid 4	Artikel 11
Artikel 5, lid 5, eerste alinea	Artikel 10, lid 3
Artikel 5, lid 5, tweede alinea	Artikel 8, lid 3
Clausule 6, lid 1	Artikel 9
Clausule 6, lid 2	Overweging 25
Clausule 7, lid 1	Artikel 7
Clausule 7, lid 2	Artikel 7
Clausule 8, lid 1	Artikel 16, lid 1
Clausule 8, lid 2	Artikel 16, lid 2
Clausule 8, lid 3	—
Clausule 8, lid 4	—
Clausule 8, lid 5	—
Clausule 8, lid 6	—
Clausule 8, lid 7	—