



---

*Commissie juridische zaken*

---

**2017/0085(COD)**

28.3.2018

## **ADVIES**

van de Commissie juridische zaken

aan de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

inzake het 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 (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Rapporteur voor advies: Joëlle Bergeron

PA\_Legam

## BEKNOPTE MOTIVERING

Volgens de Commissie wordt met dit voorstel voor een richtlijn voorzien in de behoefte aan een ruimere aanpak inzake evenwicht tussen werk en privéleven, rekening houdend met de maatschappelijke ontwikkelingen van de laatste jaren.

Het voorstel heeft als doel de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken en hun loopbaanontwikkeling te ondersteunen door middel van betere voorwaarden om hun werk en hun familiale verantwoordelijkheden te combineren. Hiertoe worden minimumcriteria vastgesteld om de noodzakelijke gelijkheid van vrouwen en mannen met betrekking tot hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk te realiseren. Bovendien worden met het voorstel non-discriminatie en gelijkheid van vrouwen en mannen aangemoedigd, door het rechtskader van de EU aan te passen en te moderniseren.

In de EU worden met een deeltijds contract vooral vrouwen aangeworven (32 % vrouwen tegenover 8 % mannen), als gevolg van de moeilijkheid om werk en privéleven te combineren. Uiteraard impliceert dit in veel gevallen ook zeer aanzienlijke salaris- en pensioenverschillen tussen mannen en vrouwen. Het huidige rechtskader op het niveau van de EU en de lidstaten omvat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen als vrouwen. Deze tekortkomingen moeten dringend worden geredieerd. De rapporteur is het volledig eens met de specifieke doelstellingen van het voorstel, met name een verbetering van de toegang tot regelingen voor het combineren van werk en privéleven en een groter gebruik door mannen van gezinsgerelateerd verlof en flexibele arbeidsregelingen. Wat dit laatste betreft, is de kwestie van het bedrag van de vergoeding van het ouderschapsverlof van essentieel belang, om ervoor te zorgen dat dit verlof in gelijke mate wordt opgenomen door mannen en vrouwen. Dit is momenteel allesbehalve het geval door de onbeduidende vergoedingen die voor ouderschapsverlof worden toegekend. Het voorstel van de Commissie om het niveau van de vergoeding af te stemmen op dat van het ziekteverlof, levert op dit punt een vooruitgang op. Wat we in gedachte moeten houden en wat ons moet leiden is de bescherming van het kind. Voor de rapporteur leidt het geen twijfel dat het hogere belang van het kind is om te worden opgevoed, gekoesterd en omringd door beide ouders op evenwichtige wijze. De rapporteur acht het dan ook nodig dat mannen en vrouwen in staat worden gesteld om op voet van gelijkheid te participeren in de ondersteuning van het gezin. Dit is mogelijk door de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in betaalde en onbetaalde banen weg te werken en een billijke verdeling te bevorderen van de verantwoordelijkheden en van de zorg voor de kinderen en voor hulpbehoevende naasten.

Er mag evenwel niet worden voorbijgegaan aan de eisen en lasten voor de werkgevers, met name wanneer het gaat om een klein bedrijf met twee of drie werknemers. De opname van ouderschapsverlof kan immers een echte bedreiging opleveren voor de onderneming. Op dit punt wil de rapporteur zorgen voor een beter kader voor de bescherming van de werkgevers, maar ook misbruik voorkomen in geval van afwezigheid op het werk om dringende familiale redenen. In verband hiermee is het essentieel dat bewijsstukken worden overgelegd en dat het recht op ouderschapsverlof afhankelijk wordt gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode van maximum negen maanden. Verlof voor mantelzorgers moet ook een kader krijgen, om de werkgever te beschermen tegen elk misbruik van recht. Tegelijkertijd is het van essentieel belang ervoor te zorgen dat werknemers die willen zorgen voor een familielid, een beter

evenwicht kunnen vinden tussen hun privé- en hun beroepsleven en met name te voorkomen dat zij definitief de arbeidsmarkt verlaten.

De rapporteur wil ook opmerken dat de Commissie geen rekening houdt met de situatie van ouders die een kind ten laste hebben met een handicap of een ernstige ziekte, noch met het geval van meerdere geboortes of adopties. Zij is van mening dat de duur van het ouderschapsverlof in deze situaties moet kunnen worden verdubbeld.

Tot slot moet hetzelfde gelden voor alleenstaande ouders, wier aantal voortdurend toeneemt, hetgeen niet mag worden genegeerd.

## AMENDEMENTEN

De Commissie juridische zaken verzoekt de bevoegde Commissie werkgelegenheid en sociale zaken onderstaande amendementen in aanmerking te nemen:

### Amendement 1

#### Voorstel voor een richtlijn Overweging 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(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.

*Amendement*

(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. ***Deze richtlijn draagt bij tot die doelstellingen doordat ze ongelijkheden wegwerkt, de gelijkheid van vrouwen en mannen versterkt, een hoog niveau van werkgelegenheid bevordert en de sociale dimensie van de Unie consolideert, alsmede een stimulans vormt voor de opwaartse convergentie in de lidstaten op***

## **Amendement 2**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(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.

*Amendement*

(3) Artikel 33 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie **'hierna: het Handvest)** voorziet in **de juridische, economische en sociale bescherming van het gezin**, 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.

## **Amendement 3**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 4 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(4 bis) Personen met een handicap moeten recht hebben op inkomenssteun waarmee een waardig leven wordt gewaarborgd, op diensten die hen in staat stellen om op de arbeidsmarkt en in de samenleving actief te zijn alsook op een werkomgeving die aan hun behoeften is aangepast.**

## **Amendement 4**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 4 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(4 ter) Het beginsel van gelijke**

*behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd en bevorderd op alle vlakken, onder meer participatie op de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling. Vrouwen en mannen hebben recht op gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid.*

## Amendement 5

### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 5

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(5) Het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven moet de gelijke behandeling van vrouwen en mannen helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, door **het voor mannen gemakkelijker te maken om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen als vrouwen**, en door **het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten en loon weg te werken**. In dat beleid moet rekening worden gehouden met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing.

*Amendement*

(5) Het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven moet de gelijke behandeling van vrouwen en mannen helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, door **de participatie en de rol van mannen in het gezinsleven te stimuleren overeenkomstig artikel 24 van het Handvest, waarin wordt bepaald dat ieder kind het recht moet hebben om regelmatig persoonlijke betrekkingen en rechtstreekse contacten met zijn beide ouders te onderhouden, tenzij dit tegen zijn belangen indruist**, en door **de eerlijke verdeling van de verantwoordelijkheden voor de opvoeding van en de zorg voor de kinderen te bevorderen, waardoor het bijdraagt tot het dichten van de genderkloven op het gebied van inkomen, loon en pensioenen**. In dat beleid moet rekening worden gehouden met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing. **In deze context kan het bevorderen van een beter evenwicht tussen werk en privéleven een belangrijke stimulans zijn voor het verhogen van de geboortecijfers.**

## Amendement 6

### Voorstel voor een richtlijn

PE606.271v01-00

6/30

AD\1153958NL.docx

## Overweging 6 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(6 bis) Volgens de cijfers voor oktober 2017 (statistieken van de Commissie) bedroeg het werkgelegenheidspercentage voor mannen in de Unie 71,9% in vergelijking met 61,4% voor vrouwen, ondanks het feit dat vrouwen beter opgeleid zijn.***

## Amendement 7

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(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) ***De toename van de tweeverdienersgezinnen heeft geleid tot een intensivering van het werk en tot een grotere druk op, en vraag naar, evenwicht tussen werk en privéleven. Zodoende 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 zijn vrouwen die kinderen, zorgbehoevende ouderen of directe familieleden met invaliderende chronische ziektes ten laste hebben, verplicht minder uren betaald werk te verrichten en meer tijd te besteden aan onbetaalde zorgtaken. Dit draagt aanzienlijk bij aan het loonverschil tussen vrouwen en mannen (in sommige lidstaten maar liefst 28 %), dat zich tijdens de loopbaan ontwikkelt tot een genderpensioenkloof (gemiddeld 40 % in de EU) en leidt tot een hoger risico van armoede en sociale uitsluiting voor vrouwen.*** 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 *of gedeeltelijk* verlaten.

## Amendement 8

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(7 bis) Volgens de cijfers van Eurofound hebben meer dan drie miljoen mensen hun voltijdse baan opgegeven omdat zij geen opvangvoorzieningen hebben voor kinderen of zorgbehoevende familieleden.*

## Amendement 9

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 ter (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(7 ter) Kinderen moeten recht hebben op betaalbare en kwaliteitsvolle opvang en voorschools onderwijs.*

## Amendement 10

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 8

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(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

(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. *Er is momenteel geen geharmoniseerde Unieregelgeving die voorziet in vaderschapsverlof of zorgverlof voor zieke of zorgbehoevende familieleden, met uitzondering van werkverzuim wegens*



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**.

**overmacht**. 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 **of ontoereikend is, vertraagt de groei, blijven de doelstellingen van sociale inclusie onverwezenlijkt, lopen vrouwen een hoger risico op armoede, vooral op oudere leeftijd, en** 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, **voldoende stimulansen om van dit verlof gebruik te maken** of flexibele werkregelingen, het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner wordt en vrouwen over meer tijd **beschikken** voor betaald werk **en hun sociale, economische en professionele emancipatie**.

## Amendement 11

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(8 bis) Ouders en andere mensen met zorgtaken moeten recht hebben op geschikte vormen van verlof, flexibele werkregelingen en toegang tot zorgvoorzieningen. Vrouwen en mannen moeten gelijke toegang hebben tot speciale vormen van verlof om hun zorgtaken te kunnen vervullen en moeten worden aangemoedigd daar op een evenwichtige manier gebruik van te maken.**

## Amendement 12

### Voorstel voor een richtlijn

## Overweging 9 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(9 bis) Het is belangrijk om tot een evenwicht tussen beroeps- privé- en gezinsleven te komen door middel van een ruime aanpak, met onder meer wetgevende en niet-wetgevende acties, zoals effectieve stimulansen en maatregelen, bijvoorbeeld belastingkredieten voor kinderopvang en voor de zorg van hulpbehoevenden.***

## Amendement 13

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 9 ter (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(9 ter) De sociale partners moeten overeenkomstig de nationale praktijken geraadpleegd worden over de uitstippeling en de uitvoering van economisch, sociaal en werkgelegenheidsbeleid. Zij moeten worden aangemoedigd te onderhandelen en collectieve overeenkomsten te sluiten op gebieden die voor hen van belang zijn, met inachtneming van hun autonomie en hun recht op collectieve actie.***

## Amendement 14

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 10

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(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

(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.

## Amendement 15

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 11

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(11) In deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld met betrekking tot vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof en flexibele werkregelingen voor ouders en werknemers met zorgtaken. **Deze** richtlijn moet een betere combinatie van werk en gezinsleven mogelijk maken voor ouders en mantelzorgers **en zo** bijdragen aan de verwezenlijking van de op het Verdrag gebaseerde doelstellingen inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de gelijke behandeling op het werk betreft en inzake de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid in de Unie.

vult deze aan door de bestaande rechten te versterken en door nieuwe rechten in te voeren. ***Niets in dit voorstel voor een richtlijn mag zo worden uitgelegd dat uit hoofde van die richtlijn bestaande rechten worden beperkt.***

*Amendement*

(11) In deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld met betrekking tot vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof en flexibele werkregelingen voor ouders en werknemers met zorgtaken, ***waarbij de nationale voorschriften inzake verlof en flexibele werkregelingen die voldoen aan de vereisten van deze richtlijn in acht worden genomen en de lidstaten en de sociale partners in staat worden gesteld om de specifieke bepalingen ervan vast te stellen. De richtlijn respecteert ten volle de vrijheid en voorkeuren van werknemers en gezinnen om hun leven te organiseren en legt hun geenszins de verplichting op gebruik te maken van de bepalingen van de richtlijn. Hoewel er een ruime marge wordt gelaten voor besluitvorming op individueel en nationaal niveau moet de richtlijn, door een betere combinatie van werk en gezinsleven voor ouders en mantelzorgers mogelijk te maken, 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, alsmede van een behoorlijke levensstandaard voor arbeiders en hun gezinnen.***

## Amendement 16

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 12

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(12) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. Zoals momenteel overeenkomstig clause 1, punt 3, van de bijlage bij Richtlijn 2010/18/EU het geval is, mogen arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen van deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking met een uitzendbureau niet buiten de toepassing worden gehouden.

*Amendement*

(12) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. Zoals momenteel overeenkomstig clause 1, punt 3, van de bijlage bij Richtlijn 2010/18/EU het geval is, mogen arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen van deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of **onbepaalde tijd, of** personen met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking met een uitzendbureau, niet buiten de toepassing worden gehouden.

## Amendement 17

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 12 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(12 bis) Volgens de richtlijn moet een goed evenwicht tussen werk en privéleven tot stand worden gebracht zonder dat onzekere of atypische arbeidsvoorwaarden worden geïntroduceerd.**

## Amendement 18

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 12 ter (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(12 ter) Deze richtlijn beoogt de verbetering en versterking van de bepalingen inzake ontvankelijkheid en**

*regelgevingszekerheid voor het toekennen van ouderschapsverlof aan ouders van kinderen met een handicap of ernstige langdurige ziekte, met name ter voorkoming van een willekeurige behandeling inzake de toekenning van verlof voor de relevante leeftijdsgroepen die buiten de huidige bepalingen vallen, de introductie van vouchers of speciale bijdragen om de kosten van kinderopvangdiensten te betalen.*

## Amendement 19

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 13

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(13) Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, is de invoering nodig van het recht voor **vaders** op vaderschapsverlof, dat bestemd is om bij geboorte van een kind te worden opgenomen. Om rekening te houden met de verschillen tussen de lidstaten, moet het recht op vaderschapsverlof gelden ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht.

*Amendement*

(13) Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, is de invoering nodig van het recht voor **de tweede ouder** op vaderschapsverlof, **indien daarom wordt verzocht**, dat bestemd is om bij geboorte **of adoptie** van een kind te worden opgenomen. Om rekening te houden met de verschillen tussen de lidstaten, moet het recht op vaderschapsverlof gelden ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht **en ongeacht de anciënniteit of de aard van de arbeidsovereenkomst**.

## Amendement 20

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 14

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(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

*Amendement*

(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 **zodat zij een hechte band met het kind kan ontwikkelen wanneer het nog**

ouderschapsverlof, waarin Richtlijn 2010/18/EU momenteel voorziet, in de onderhavige richtlijn behouden blijft, wordt de duur van het ouderschapsverlof dat de ouders niet kunnen overdragen uitgebreid van een tot vier maanden, om de tweede ouder aan te moedigen ouderschapsverlof op te nemen.

*zeer klein is*; terwijl het recht van beide ouders op ten minste vier maanden ouderschapsverlof, waarin Richtlijn 2010/18/EU momenteel voorziet, in de onderhavige richtlijn behouden blijft, wordt de duur van het ouderschapsverlof dat de ouders niet kunnen overdragen uitgebreid van een tot vier maanden, om de tweede ouder aan te moedigen ouderschapsverlof op te nemen.

## Amendement 21

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 15

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(15) Om ouders meer mogelijkheden te bieden om gebruik te maken van ouderschapsverlof wanneer hun kinderen opgroeien, moet het recht op ouderschapsverlof blijven gelden totdat het kind ten minste *twalf* jaar is. De lidstaten moeten de periode kunnen vaststellen waarbinnen de werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt, zijn werkgever hiervan in kennis moet stellen, ***en zij moeten kunnen besluiten of het recht op ouderschapsverlof afhankelijk mag worden gesteld van een anciënniteitsperiode. Gezien de toenemende diversiteit van contractuele regelingen moet de som van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever in aanmerking worden genomen bij het berekenen van de anciënniteitsperiode.*** Om een evenwicht te vinden tussen de behoeften van werknemers en werkgevers, moeten de lidstaten kunnen vaststellen of de werkgever in bepaalde omstandigheden het recht kan hebben de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen. In dergelijke gevallen moet de werkgever het uitstel motiveren. Aangezien flexibiliteit de kans verhoogt dat de tweede ouder en met name de vader zijn recht op verlof zal

*Amendement*

(15) Om ouders meer mogelijkheden te bieden om gebruik te maken van ouderschapsverlof wanneer hun kinderen opgroeien, moet het recht op ouderschapsverlof blijven gelden totdat het kind ten minste ***dertien*** jaar is. De lidstaten moeten de periode kunnen vaststellen waarbinnen de werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt, zijn werkgever hiervan in kennis moet stellen. 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 ***schriftelijk*** motiveren. Aangezien flexibiliteit de kans verhoogt dat de tweede ouder en met name de vader zijn recht op verlof zal aanwenden, moet de werknemer kunnen verzoeken om ouderschapsverlof voltijds, deeltijds of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgever moet kunnen besluiten of een verzoek om het ouderschapsverlof niet voltijds maar in andere flexibele vormen op te nemen, al dan niet wordt aanvaard. De lidstaten moeten ook beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van

aanwenden, moet de werknemer kunnen verzoeken om ouderschapsverlof voltijds, deeltijds of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgever moet kunnen besluiten of een verzoek om het ouderschapsverlof niet voltijds maar in andere flexibele vormen op te nemen, al dan niet wordt aanvaard. De lidstaten moeten ook beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere probleemsituaties.

## Amendement 22

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 16

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(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.

## Amendement 23

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 18

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(18) In aanvulling op het recht op zorgverlof waarin deze richtlijn voorziet, moeten alle werknemers het momenteel in Richtlijn 2010/18/EU vastgestelde recht behouden hun werk te verzuimen **wegens overmacht** in verband met dringende en onvoorziene gezinsomstandigheden onder

ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere probleemsituaties (***alleenstaande ouders, kinderen met een handicap, ernstige ziekte***).

*Amendement*

(16) Om de terugkeer naar het werk na het ouderschapsverlof te vergemakkelijken, moeten werknemers en werkgevers onderlinge afspraken maken over passende re-integratiemaatregelen, rekening houdend met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en gebruiken.

*Amendement*

(18) In aanvulling op het recht op zorgverlof waarin deze richtlijn voorziet, moeten alle werknemers het momenteel in Richtlijn 2010/18/EU vastgestelde recht behouden hun werk te verzuimen in verband met dringende en onvoorziene gezinsomstandigheden onder de door de

de door de lidstaten gestelde voorwaarden.

lidstaten gestelde voorwaarden.

## Amendement 24

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 19

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(19) Om werknemers met kinderen of zorgtaken, en mannen in het bijzonder, meer stimulansen te bieden om de verlofperioden op te nemen waarin deze richtlijn voorziet, moeten zij recht hebben op een toereikende uitkering tijdens hun verlof. De uitkering moet **minstens even hoog zijn als** wat de betrokken werknemer bij ziekte zou ontvangen. De lidstaten moeten rekening houden met het belang van de continuïteit van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, ook wat de gezondheidszorg betreft.

*Amendement*

(19) Om werknemers met kinderen of zorgtaken, en mannen in het bijzonder, meer stimulansen te bieden om de verlofperioden op te nemen waarin deze richtlijn voorziet, moeten zij recht hebben op een toereikende uitkering tijdens hun verlof. De uitkering moet **voldoende zijn en mag niet minder bedragen dan** wat de betrokken werknemer bij ziekte zou ontvangen. De lidstaten moeten rekening houden met het belang van de continuïteit van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, ook wat de gezondheidszorg betreft.

## Amendement 25

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 21

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(21) Om werkende ouders en mantelzorgers aan te moedigen op de arbeidsmarkt te blijven, moeten **deze werknemers** hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en **voorkeuren kunnen aanpassen**. Werkende ouders en mantelzorgers moeten **dus** de mogelijkheid hebben om te verzoeken om flexibele werkregelingen; dit houdt in dat zij als werknemers hun werkpatronen moeten kunnen aanpassen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren voor zorgdoeleinden. Om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers en werknemers moet het voor

*Amendement*

(21) Om werkende ouders en mantelzorgers aan te moedigen op de arbeidsmarkt te blijven, moeten **werkgevers hun de mogelijkheid bieden om** hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en **voorkeur aan te passen**. Werkende ouders en mantelzorgers moeten de mogelijkheid hebben om, **zonder van dit recht misbruik te maken**, te verzoeken om flexibele werkregelingen; dit houdt in dat zij als werknemers hun werkpatronen moeten kunnen aanpassen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren voor zorgdoeleinden. Om tegemoet te komen aan de behoeften van



de lidstaten mogelijk zijn de duur van **flexibele werkregelingen, met inbegrip van vermindering van werkuren, te beperken**. Deeltijdwerk is nuttig gebleken omdat sommige vrouwen hierdoor op de arbeidsmarkt kunnen blijven nadat zij kinderen hebben gekregen, maar anderzijds kunnen lange perioden met verminderde werkuren tot lagere socialezekerheidsbijdragen leiden, waardoor de pensioenrechten lager liggen of wegvallen. Het komt de werkgever toe uiteindelijk te besluiten of een verzoek om flexibele werkregelingen van een werknemer al dan niet wordt aanvaard. De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan flexibele werkregelingen kunnen wijzigen. Daarom moeten werknemers niet alleen aan het eind van een bepaalde overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen, maar moeten zij daarom kunnen verzoeken telkens wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.

werkgevers en werknemers **en ervoor te zorgen dat deze in evenwicht zijn** moet het voor de lidstaten mogelijk zijn de duur van **deeltijdwerk te beperken door voorrang te geven aan andere flexibele werkregelingen**. Deeltijdwerk is **inderdaad** nuttig gebleken omdat sommige vrouwen hierdoor op de arbeidsmarkt kunnen blijven nadat zij kinderen hebben gekregen **of andere gezinstaken op zich moeten nemen**, maar anderzijds kunnen lange perioden met verminderde werkuren tot lagere socialezekerheidsbijdragen leiden, waardoor de pensioenrechten lager liggen of wegvallen. Het komt de werkgever toe uiteindelijk te besluiten of een verzoek om flexibele werkregelingen van een werknemer al dan niet wordt aanvaard. De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan flexibele werkregelingen kunnen wijzigen. Daarom moeten werknemers niet alleen aan het eind van een bepaalde overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen, maar moeten zij daarom kunnen verzoeken telkens wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.

## Amendement 26

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 23

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(23) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen, moeten beschermd zijn tegen discriminatie of minder gunstige behandeling op grond daarvan.

*Amendement*

(23) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen, moeten beschermd zijn tegen discriminatie, **vergelding** of minder gunstige behandeling op grond daarvan. **De uitoefening van het recht op verlof of flexibele werkregelingen mag geen schadelijke gevolgen hebben voor het niveau van arbeid of andere werkvoorwaarden.**

## Amendement 27

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 24

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(24) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten bescherming genieten tegen ontslag en tegen **alle** voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof of op grond van het uitoefenen van hun recht te verzoeken om flexibele werkregelingen. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen, moeten zij de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag.

## Amendement 28

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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.

## Amendement 29

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 – alinea 1

*Amendement*

(24) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten bescherming genieten tegen ontslag **van, druk op en pestgedrag ten aanzien van de werknemer** en tegen **eender welke** voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof of op grond van het uitoefenen van hun recht te verzoeken om flexibele werkregelingen. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen, moeten zij de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag.

*Amendement*

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking **zoals gedefinieerd in de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de praktijken die toepasselijk zijn in elke lidstaat.**

**Amendement 30**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 3 – alinea 1 – letter a**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) "vaderschapsverlof": verlof voor **vaders** dat bestemd is om bij geboorte van een kind te worden opgenomen;

*Amendement*

a) "vaderschapsverlof": **betaald** verlof voor **de tweede ouder**, dat bestemd is om bij geboorte **of adoptie** van een kind te worden opgenomen;

**Amendement 31**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 3 – alinea 1 – letter b**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

b) "ouderschapsverlof": verlof bij geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;

*Amendement*

b) "ouderschapsverlof": **betaald** verlof bij geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;

**Amendement 32**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 3 – alinea 1 – letter f bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**f bis) "alleenstaande ouder": persoon die noch gehuwd is, noch een partnerschap heeft zoals gedefinieerd in het nationale recht en die als enige de ouderlijke verantwoordelijkheid voor een kind draagt.**

### Amendement 33

#### Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat **vaders** recht **hebben** op vaderschapsverlof van ten minste **tien** dagen bij geboorte van een kind.

*Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat **de tweede ouder** recht **heeft** op **verplicht betaald** vaderschapsverlof van ten minste **veertien** dagen bij geboorte **of adoptie** van een kind **of ten minste vijftien dagen in het geval van meerdere geboortes of adopties**.

### Amendement 34

#### Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 2 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**2 bis. Het in lid 1 bedoelde recht op vaderschapsverlof geldt ongeacht de dienstanciënniteit en de aard van de arbeidsovereenkomst van de tweede ouder.**

### Amendement 35

#### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## Amendement 36

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 1 – alinea 1 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***De duur van het ouderschapsverlof bedraagt het dubbele voor alleenstaande ouders.***

## Amendement 37

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

2. Als de lidstaten toestaan dat de ene ouder het recht op ouderschapsverlof aan de andere ouder overdraagt, waarborgen zij dat ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen.

2. Als de lidstaten toestaan dat de ene ouder het recht op ouderschapsverlof aan de andere ouder overdraagt, waarborgen zij dat ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen. ***De duur van het ouderschapsverlof bedraagt het dubbele voor ouders die een kind met een handicap of een ernstige ziekte ten laste hebben.***

## Amendement 38

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste ***één jaar***. Indien bij dezelfde werkgever opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd lopen in de zin van Richtlijn 1999/70/EG van de Raad, ***wordt*** de som van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.

4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste ***negen maanden***. Indien bij dezelfde werkgever opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd lopen in de zin van Richtlijn 1999/70/EG van de Raad, ***moet*** de som van die overeenkomsten in aanmerking ***worden*** genomen bij het berekenen van de periode.

---

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

---

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

## Amendement 39

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 5 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***5 bis. Werknemers worden bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die welke gelden tijdens hun proeftijd.***

## Amendement 40

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 7

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

7. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden ***aangepast*** aan de behoeften van adoptieouders, ouders met een handicap en ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte.

7. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden ***verruimd om tegemoet te komen*** aan de behoeften van adoptieouders, ouders met een handicap, ***alleenstaande ouders (eenoudergezinnen)*** en ouders van kinderen met een handicap of ***ernstige*** langdurige ziekte. ***Het is met name verboden om aanvragen voor ouderschapsverlof van ouders met kinderen met een handicap of ernstige ziekte, zoals gecertificeerd door de nationale gezondheidsautoriteiten, te weigeren.***

## Amendement 41

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## Amendement 42

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### *Artikel 6 bis*

#### *Verlof voor de moeder en de tweede ouder met een handicap*

*De lidstaten waarborgen dat de duur van de in deze richtlijn beschreven soorten verlof met ten minste 50% kan worden verlengd indien de moeder of de tweede ouder een handicap heeft.*

## Amendement 43

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

het recht om het werk wegens overmacht te verzuimen, **afhankelijk stellen van de overlegging van de bewijsstukken die zij passend achten.**

#### **Amendement 44**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werknemers die gebruikmaken van de in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlofrechten, een betaling of toereikende uitkering ontvangen die **niet lager ligt dan het bedrag dat** de betrokken werknemers bij ziekte zouden ontvangen.

#### **Amendement 45**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat mantelzorgers en werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste **twaalf** jaar bedraagt, kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. De duur van die flexibele werkregelingen kan aan een redelijke beperking worden onderworpen.

*Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat mantelzorgers en werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste **dertien** jaar bedraagt, kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. De duur van die flexibele werkregelingen kan aan een redelijke beperking worden onderworpen.

#### **Amendement 46**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 2**



2. De werkgevers beoordelen en reageren op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek.

#### **Amendement 47**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 3**

3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde flexibele werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de overeengekomen periode het recht om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. Ook *wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben* werknemers het *recht te verzoeken om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. De werkgevers zijn verplicht deze verzoeken te beoordelen en erop te reageren, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers.*

#### **Amendement 48**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – alinea 1**

2. De werkgevers beoordelen en reageren *schriftelijk* op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren *schriftelijk* elke weigering van een dergelijk verzoek.

3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde flexibele werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de overeengekomen periode het recht om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. *Er wordt ook voorzien in een beschermde overgangperiode na de terugkeer van de werknemer op het werk, zodat werknemers zich gemakkelijker en effectiever opnieuw kunnen integreren in het beroepsleven, in de overweging dat gedurende deze beschermde overgangperiode het gebruik van nieuwe technologieën werknemers zou kunnen helpen om snel opnieuw het werk op te nemen op een blijvende, meer flexibele manier, terwijl zij hun vaardigheden bijwerken. De werknemers hebben het recht te verzoeken om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon op hetzelfde arbeidsniveau te beginnen. De werkgevers motiveren schriftelijk elke weigering van een dergelijk verzoek.*

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

**Amendement 49**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 12 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen omdat zij in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of omdat zij gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, **mogen** de werkgever verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag. De werkgever  **motiveert** het ontslag schriftelijk.

**Amendement 50**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 13 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen

*Amendement*

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

*Amendement*

2. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen omdat zij in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of omdat zij gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, **hebben het recht** de werkgever **te** verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag. De werkgever **is verplicht** het ontslag schriftelijk **en tijdig te motiveren**.

*Amendement*

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen

om ervoor te zorgen dat *die sancties worden toegepast. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. Zij kunnen de vorm van een geldboete aannemen. Ook kunnen zij het betalen van een schadevergoeding omvatten.*

## Amendement 51

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 14 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

## Amendement 52

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 15 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

om ervoor te zorgen dat *doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties worden toegepast.*

*Amendement*

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

*Amendement*

***Onverminderd de bevoegdheden van de arbeidsinspectiediensten of andere organen, met inbegrip van de sociale diensten, die verantwoordelijk zijn voor het volgen van de rechten van werknemers, 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 ouders en mantelzorgers, zonder discriminatie op grond van geslacht, eveneens bevoegd zijn voor aangelegenheden die bij deze richtlijn worden geregeld.***

## Amendement 53

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 16 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn, **maar mogen de normen die in hun nationale wetgeving zijn vastgelegd niet verlagen**. Zij waarborgen evenwel dat overeenkomstig artikel 5, lid 2, ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen **en dat de bescherming inzake verlof verplicht is voor de ouders van kinderen met een handicap of ernstige ziekte, zoals gecertificeerd door de nationale gezondheidsautoriteiten**.

## Amendement 54

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. Uiterlijk **vijf** jaar na de inwerkingtreding van deze **richtlijn** verstrekken de lidstaten de Commissie alle relevante informatie met betrekking tot de toepassing van deze richtlijn **om haar in staat te stellen het Europees Parlement en de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen**.

*Amendement*

1. Uiterlijk ... **[drie** jaar na de inwerkingtreding van deze **richtlijn]** verstrekken de lidstaten de Commissie alle relevante informatie met betrekking tot de toepassing van deze richtlijn **alsook een grondige evaluatie van de effecten van de richtlijn op de statistieken inzake de arbeidsparticipatie van vrouwen, indien nodig vergezeld van een wetgevingsvoorstel**.

## PROCEDURE VAN DE ADVISERENDE COMMISSIE

<b>Titel</b>	Evenwicht tussen privé- en beroepsleven voor ouders en verzorgers		
<b>Document- en procedurenummers</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
<b>Bevoegde commissie</b> Datum bekendmaking	EMPL 15.5.2017		
<b>Advies uitgebracht door</b> Datum bekendmaking	JURI 15.5.2017		
<b>Rapporteur voor advies</b> Datum benoeming	Joëlle Bergeron 3.5.2017		
<b>Behandeling in de commissie</b>	9.10.2017	21.11.2017	21.2.2018
<b>Datum goedkeuring</b>	27.3.2018		
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: -: 0:	19 2 1	
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Kostas Chrysogonos, Rosa Estaràs Ferragut, Enrico Gasbarra, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Julia Reda, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers</b>	Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhambazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland		
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 200, lid 2)</b>	Mylène Troszczynski		

## HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE ADVISERENDE COMMISSIE

19	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
GUE/NGL	Kostas Chrysogonos
PPE	Rosa Estaràs Ferragut, Luis de Grandes Pascual, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Rainer Wieland, Francis Zammit Dimech
S&D	Enrico Gasbarra, Evelyne Gebhardt, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner, Virginie Rozière
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand, Julia Reda

2	-
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Mylène Troszczynski

1	0
ECR	Angel Dzhambazki

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding