Dit document vormt slechts een documentatiehulpmiddel en verschijnt buiten de verantwoordelijkheid van de instellingen

►**B**

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

(Voor de EER relevante tekst)

(PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13)

Gewijzigd bij:

		Publicatieblad		
		nr.	blz.	datum
►**M1**	Richtlijn 2013/62/EU van de Raad van 17 december 2013	L 353	7	28.12.2013

▼B

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

(Voor de EER relevante tekst)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name op artikel 155, lid 2,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Artikel 153 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie („VWEU") biedt de Unie de mogelijkheid het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen, onder andere op het gebied van de gelijkheid van mannen en vrouwen wat kansen op de arbeidsmarkt en behandeling op het werk betreft.

(2) De sociale dialoog op het niveau van de Unie kan overeenkomstig artikel 155, lid 1, van het VWEU leiden tot contractuele betrekkingen, met inbegrip van overeenkomsten, indien werkgevers en werknemers („de sociale partners") zulks wensen. Overeenkomstig artikel 155, lid 2, van het VWEU kunnen de sociale partners gezamenlijk verzoeken dat op het niveau van de Unie door hen gesloten overeenkomsten voor zaken die onder artikel 153 van het VWEU vallen, ten uitvoer worden gelegd bij een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie.

(3) Een raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof is op 14 december 1995 door de Europese brancheoverkoepelende organisaties van sociale partners (het EVV, de UNICE en het CEEP) gesloten en heeft rechtsgevolg gekregen door Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof [1]. Deze richtlijn is bij Richtlijn 97/75/EG van de Raad gewijzigd en uitgebreid tot het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland [2]. Richtlijn 96/34/EG heeft in hoge mate bijgedragen tot verbetering van de mogelijkheden voor werkende ouders in de lidstaten om door middel van verlofregelingen werk en gezinstaken te combineren.

[1] PB L 145 van 19.6.1996, blz. 4.
[2] PB L 10 van 16.1.1998, blz. 24.

▼B

(4) Overeenkomstig artikel 138, leden 2 en 3, van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap („VEG") ([1]) heeft de Commissie de Europese sociale partners in 2006 en 2007 geraadpleegd over manieren om de combinatie van werk, privé- en gezinsleven, en met name de huidige wetgeving van de Unie inzake moederschapsbescherming en ouderschapsverlof, verder te verbeteren en over de mogelijkheid nieuwe vormen van gezinsgerelateerd verlof, zoals vaderschapsverlof, adoptieverlof en zorgverlof voor gezinsleden, in te voeren.

(5) De drie Europese algemene brancheoverkoepelende organisaties van sociale partners (het EVV, het CEEP en BUSINESSEUROPE, voorheen de UNICE), en de Europese brancheoverkoepelende organisatie van sociale partners die een bepaalde categorie ondernemingen vertegenwoordigt (UEAPME) hebben de Commissie op 11 september 2008 overeenkomstig artikel 138, lid 4, en artikel 139 van het VEG ([2]) in kennis gesteld van hun wens om onderhandelingen aan te gaan, met als doel de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof van 1995 te herzien.

(6) Op 18 juni 2009 hebben deze organisaties de herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (de „herziene raamovereenkomst") ondertekend en een gezamenlijk verzoek aan de Commissie gericht om een voorstel voor een besluit van de Raad tot uitvoering van die herziene raamovereenkomst in te dienen.

(7) Tijdens de onderhandelingen hebben de Europese sociale partners de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof van 1995 volledig herzien. Richtlijn 96/34/EG moet derhalve worden ingetrokken en vervangen door een nieuwe richtlijn, en niet alleen worden gewijzigd.

(8) Aangezien de doelstellingen van de richtlijn, namelijk de combinatie van werk, prive- en gezinsleven voor werkende ouders en de gelijkheid van mannen en vrouwen wat kansen op de arbeidsmarkt en behandeling op het werk betreft in de gehele Unie te verbeteren, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in datzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan wat nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.

(9) De Commissie heeft bij de opstelling van haar voorstel voor een richtlijn van de Raad rekening gehouden met de representativiteit van de partijen die de herziene raamovereenkomst hebben ondertekend, hun opdracht, de wettigheid van de clausules in de herziene raamovereenkomst en de naleving van de bepalingen die betrekking hebben op het midden- en kleinbedrijf.

(10) De Commissie heeft het Europees Parlement en het Europees Economisch en Sociaal Comité in kennis gesteld van haar voorstel.

([1]) Hernummerd: artikel 154, leden 2 en 3, van het VWEU.
([2]) Hernummerd: artikel 154, lid 4, en artikel 155 van het VWEU.

▼B

(11) In clausule 1, punt 1, van de herziene raamovereenkomst is, overeenkomstig de algemene beginselen van de wetgeving van de Unie op het gebied van het sociaal beleid, bepaald dat de overeenkomst minimumeisen vaststelt.

(12) Clausule 8, punt 1, van de herziene raamovereenkomst stelt dat de lidstaten gunstiger bepalingen dan die in de overeenkomst mogen toepassen of invoeren.

(13) Clausule 8, punt 2, van de herziene raamovereenkomst stelt dat de tenuitvoerlegging van de bepalingen van de overeenkomst onvoldoende reden is voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door de overeenkomst bestreken gebied.

(14) De lidstaten moeten voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen.

(15) De lidstaten kunnen de sociale partners, indien zij daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met de tenuitvoerlegging van deze richtlijn, op voorwaarde dat deze lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

(16) Overeenkomstig punt 34 van het Interinstitutioneel Akkoord „Beter wetgeven” ([1]) worden de lidstaten ertoe aangespoord voor zichzelf en in het belang van de Unie hun eigen tabellen op te stellen, die voor zover mogelijk het verband weergeven tussen de richtlijnen en de omzettingsmaatregelen, en deze openbaar te maken,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Bij deze richtlijn wordt uitvoering gegeven aan de herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, die op 18 juni 2009 door de Europese brancheoverkoepelende sociale partners (BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV) is gesloten en in bijlage deze is opgenomen.

Artikel 2

De lidstaten bepalen welke sancties van toepassing zijn wanneer krachtens deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen worden overtreden. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Artikel 3

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 8 maart 2012 aan deze richtlijn te voldoen of zullen zich ervan verzekeren dat de sociale partners via overeenkomsten binnen die termijn de nodige maatregelen vaststellen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

([1]) PB C 321 van 31.12.2003, blz. 1.

▼B

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

2. De lidstaten hebben in geval van bijzondere moeilijkheden of tenuitvoerlegging bij collectieve overeenkomst zo nodig een extra termijn van maximaal één jaar om aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan uiterlijk op 8 maart 2012 in kennis, met opgave van redenen waarom een extra termijn noodzakelijk is.

▼M1

In afwijking van de eerste alinea wordt de aldaar bedoelde extra termijn verlengd tot 31 december 2018 voor Mayotte als ultraperifeer gebied van de Unie in de zin van artikel 349 VWEU.

▼B

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

Artikel 4

Richtlijn 96/34/EG wordt ingetrokken met ingang van 8 maart 2012. De verwijzingen naar Richtlijn 96/34/EG worden gelezen als verwijzingen naar deze richtlijn.

Artikel 5

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

Artikel 6

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

▼B

BIJLAGE

RAAMOVEREENKOMST INZAKE OUDERSCHAPSVERLOF (HERZIEN)

18 juni 2009

Inleiding

Deze raamovereenkomst tussen de Europese sociale partners BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV (en het verbindingscomité Eurocadres/CEC) strekt tot herziening van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof van 14 december 1995 waarin minimumeisen voor ouderschapsverlof zijn vastgesteld, als een belangrijk middel om werk en gezinstaken te combineren en gelijke kansen en behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen.

De Europese sociale partners verzoeken de Commissie deze raamovereenkomst aan de Raad voor te leggen, met het oog op een besluit van de Raad waarbij de in de raamovereenkomst opgenomen eisen bindend worden in de lidstaten van de Europese Unie.

I. *Algemene overwegingen*

1. Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op de artikelen 138 en 139 (*);

2. Gelet op artikel 137, lid 1, onder c), en artikel 141 van het VEG (**) en het beginsel van gelijke behandeling (de artikelen 2, 3 en 13 van het VEG (***)) en de hierop gebaseerde afgeleide wetgeving, en met name Richtlijn 75/117/EEG van de Raad betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers ([1]); Richtlijn 92/85/EEG van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie ([2]); Richtlijn 96/97/EG van de Raad tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid ([3]); en Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van de gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) ([4]);

3. Gelet op het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie van 7 december 2000 en de artikelen 23 en 33 daarvan, die betrekking hebben op de gelijkheid van mannen en vrouwen en de combinatie van werk, privé- en gezinsleven;

4. Gelet op het verslag van de Commissie van 2003 over omzetting van Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof;

5. Gelet op de doelstelling van de Lissabonstrategie voor groei en werkgelegenheid om de totale arbeidsparticipatie tot 70 %, de arbeidsparticipatie van vrouwen tot 60 % en die van oudere werknemers tot 50 % te verhogen; gelet op de doelstellingen van Barcelona wat de opvangvoorzieningen voor kinderen betreft; en de bijdrage die het beleid om de combinatie van werk, privé- en gezinsleven te verbeteren, tot de verwezenlijking van deze doelstellingen kan leveren;

(*) Hernummerd: artikelen 154 en 155 van het VWEU.
(**) Hernummerd: artikel 153, lid 1, onder c), en artikel 157 van het VWEU.
(***) Artikel 2 van het VEG wordt ingetrokken en inhoudelijk vervangen door artikel 3 van het VEU. Artikel 3, lid 1, van het VEG wordt ingetrokken en inhoudelijk vervangen door de artikelen 3 tot en met 6 van het VWEU. Artikel 3, lid 2, van het VEG wordt hernummerd tot artikel 8 van het VWEU. Artikel 13 van het VEG is hernummerd tot artikel 19 van het VWEU.
([1]) PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19.
([2]) PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.
([3]) PB L 46 van 17.2.1997, blz. 20.
([4]) PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

▼B

6. Gelet op de kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen van de Europese sociale partners van 22 maart 2005, waarin de ondersteuning van het evenwicht tussen werk en privéleven als prioritair actiegebied is aangemerkt en is erkend dat om vooruitgang te boeken op het gebied van de combinatie van werk, privé- en gezinsleven, een evenwichtige, geïntegreerde en samenhangende beleidsmix moet worden ontwikkeld, bestaande uit verlofregelingen, arbeidsregelingen en opvangvoorzieningen;

7. Overwegende dat maatregelen om de combinatie van werk, privé- en gezinsleven te verbeteren, deel uitmaken van een bredere beleidsagenda die als onderdeel van een flexizekerheidsaanpak in de behoeften van werknemers en werkgevers moet voorzien en de aanpasbaarheid en inzetbaarheid moet verbeteren;

8. Overwegende dat gezinsbeleid moet bijdragen aan het bereiken van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en moet worden gezien in het kader van de demografische veranderingen, de gevolgen van de vergrijzing, het dichten van de kloof tussen generaties, de bevordering van de arbeidsparticipatie van de vrouw en de verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen;

9. Overwegende dat de Commissie de Europese sociale partners in 2006 en 2007 in de eerste en tweede fase van de raadpleging over de combinatie van werk, privé- en gezinsleven heeft geraadpleegd en, onder andere actie heeft ondernomen op het gebied van de actualisering van het regelgevingskader op EU-niveau en de Europese sociale partners heeft aangespoord om de bepalingen van hun raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof te beoordelen met het oog op herziening;

10. Overwegende dat de raamovereenkomst van de Europese sociale partners inzake ouderschapsverlof van 1995 een katalysator voor positieve verandering is geweest, voor een gemeenschappelijke aanpak van de combinatie van werk en privéleven heeft gezorgd en er in belangrijke mate toe heeft bijgedragen dat werkende ouders in Europa werk, privé- en gezinsleven beter kunnen combineren; naar aanleiding van een gezamenlijke evaluatie zijn de Europese sociale partners echter van mening dat bepaalde onderdelen van de overeenkomst moeten worden aangepast of herzien, zodat de doelstellingen beter kunnen worden bereikt;

11. Aangezien bepaalde aspecten moeten worden aangepast, rekening houdend met de toenemende diversiteit van de beroepsbevolking en met maatschappelijke ontwikkelingen zoals de groeiende diversiteit van gezinsvormen, waarbij de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken in acht moeten worden genomen;

12. Overwegende dat in veel lidstaten mannen worden aangemoedigd om een gelijk deel van de gezinstaken op zich te nemen, maar dit niet tot voldoende resultaat heeft geleid; daarom moeten meer doeltreffende maatregelen worden genomen om een meer gelijke verdeling van de gezinstaken tussen mannen en vrouwen te bevorderen;

13. Overwegende dat veel lidstaten al beschikken over een grote verscheidenheid aan beleidsmaatregelen en praktijken op het gebied van verlofvoorzieningen, kinderopvang en flexibele werkregelingen, die zijn afgestemd op de behoeften van werknemers en werkgevers en ouders moeten helpen bij het combineren van werk, privé- en gezinsleven; hiermee moet rekening worden gehouden bij de uitvoering van deze overeenkomst;

14. Overwegende dat deze raamovereenkomst één onderdeel van de acties van de Europese sociale partners op het gebied van de combinatie van werk, privé- en gezinsleven is;

▼B

15. Overwegende dat deze overeenkomst een raamovereenkomst is die minimumeisen en bepalingen inzake ouderschapsverlof bevat, dat moet worden onderscheiden van zwangerschaps- en bevallingsverlof, en inzake arbeidsverzuim door overmacht, en het aan de lidstaten en de sociale partners overlaat de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen vast te stellen, teneinde rekening te houden met de situatie in elke lidstaat;

16. Overwegende dat het recht op ouderschapsverlof in deze overeenkomst een individueel recht is dat in beginsel niet overdraagbaar is en dat het de lidstaten is toegestaan het overdraagbaar te maken. Aangezien uit ervaring is gebleken dat als het verlof niet overdraagbaar is, dit vaders kan stimuleren het verlof op te nemen, stemmen de Europese sociale partners ermee in een deel van het verlof niet-overdraagbaar te maken;

17. Overwegende dat het belangrijk is rekening te houden met de bijzondere behoeften van ouders met kinderen met een handicap of langdurige ziekte;

18. Overwegende dat de lidstaten moeten voorzien in het behoud van het recht op voorzieningen in natura uit hoofde van de ziektekostenverzekering tijdens de minimumduur van het ouderschapsverlof;

19. Overwegende dat de lidstaten, wanneer dat gezien de nationale omstandigheden en de begrotingssituatie gepast is, bij de uitvoering van deze overeenkomst ook rekening moeten houden met het behoud van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen tijdens de minimumduur van het ouderschapsverlof, evenals de rol van inkomen als een van de factoren die meewegen bij het opnemen van ouderschapsverlof;

20. Overwegende dat uit de ervaringen in de lidstaten naar voren is gekomen dat het inkomensniveau tijdens het ouderschapsverlof een van de elementen is die van invloed zijn op het besluit om dit verlof op te nemen, met name voor vaders;

21. Overwegende dat de mogelijkheid flexibel te werken het ouders gemakkelijker maakt werk en ouderlijke verantwoordelijkheden te combineren en herintreden vergemakkelijkt, met name na het ouderschapsverlof;

22. Overwegende dat ouderschapsverlofregelingen bedoeld zijn om werkende ouders gedurende een specifieke periode te ondersteunen, teneinde hun arbeidsmarktparticipatie te behouden en te vergroten; dat daarom meer aandacht moet worden besteed aan het onderhouden van het contact met de werkgever tijdens het verlof of het maken van afspraken over de terugkeer naar het werk;

23. Overwegende dat in de overeenkomst rekening wordt gehouden met de noodzaak de voorschriften op het gebied van het sociaal beleid te verbeteren, het concurrentievermogen van de economie van de Europese Unie te vergroten en te voorkomen dat administratieve, financiële en juridische verplichtingen worden opgelegd die de oprichting en ontwikkeling van mkb's belemmeren;

24. Overwegende dat de sociale partners bij uitstek geschikt zijn om oplossingen te vinden die aan de behoeften van zowel werkgevers als werknemers tegemoetkomen en daarom een bijzondere rol zullen spelen in de invoering, toepassing, monitoring en evaluatie van deze overeenkomst, in de bredere context van andere maatregelen om de combinatie van werk en gezinstaken te verbeteren en de gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen,

ZIJN DE ONDERTEKENENDE PARTIJEN HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

▼B

II. *Inhoud*

Clausule 1: Doel en werkingssfeer

1. Deze overeenkomst stelt minimumeisen vast die het werkende ouders gemakkelijker moeten maken beroep en zorgtaken te combineren, waarbij rekening wordt gehouden met de groeiende diversiteit van gezinsvormen en de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken in acht worden genomen.

2. Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking overeenkomstig de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken.

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

Clausule 2: Ouderschapsverlof

1. Krachtens deze overeenkomst wordt aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij geboorte of adoptie van een kind een individueel recht op ouderschapsverlof toegekend om tot een door de lidstaten en/of de sociale partners vast te stellen leeftijd van maximaal acht jaar voor hun kind te zorgen.

2. Het verlof wordt voor een periode van ten minste vier maanden toegekend en is, om de gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen, in beginsel niet overdraagbaar. Om te stimuleren dat het verlof meer gelijkelijk door beide ouders wordt opgenomen, is ten minste een van de vier maanden niet overdraagbaar. De uitvoeringsbepalingen van de niet-overdraagbare periode worden op nationaal niveau vastgesteld door middel van wetgeving en/of collectieve overeenkomsten, waarbij rekening wordt gehouden met de bestaande verlofregelingen in de lidstaten.

Clausule 3: Uitvoeringsbepalingen

1. De voorwaarden en uitvoeringsbepalingen voor het ouderschapsverlof worden in de lidstaten bij wet en/of bij collectieve overeenkomsten vastgesteld, met inachtneming van de minimumvereisten van deze overeenkomst. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen onder meer:

   a) beslissen of het ouderschapsverlof als vol- of deeltijdverlof, in gedeelten of in de vorm van uitgesteld verlof wordt toegekend, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van zowel werkgevers als werknemers;

   b) het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werken/of anciënniteitsperiode van ten hoogste één jaar; de lidstaten en/of de sociale partners zorgen ervoor dat, wanneer van deze bepaling wordt gebruikgemaakt, in geval van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, zoals bepaald in Richtlijn 1999/70/EG inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, bij dezelfde werkgever, de som van deze overeenkomsten in aanmerking zal worden genomen bij het berekenen van de anciënniteitsperiode;

   c) de omstandigheden vaststellen waarin een werkgever, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, het recht heeft de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de organisatie. Alle uit de toepassing van deze bepaling voortvloeiende problemen moeten overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken worden opgelost;

▼B

d) behalve de onder c) genoemde maatregelen bijzondere regelingen toestaan om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen.

2. De lidstaten en/of de sociale partners stellen perioden vast waarbinnen de werknemer die van zijn recht op ouderschapsverlof gebruikmaakt, zijn werkgever van zijn voornemen in kennis moet stellen, onder vermelding van het begin en het einde van de verlofperiode. De lidstaten en/of de sociale partners houden rekening met de belangen van werknemers en van werkgevers bij het vaststellen van de duur van deze kennisgevingsperioden.

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

Clausule 4: Adoptie

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

Clausule 5: Arbeidsrechten en non-discriminatie

1. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in dezelfde functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn of haar arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

2. De op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording blijven ongewijzigd behouden tot het einde van het ouderschapsverlof. Na afloop van het ouderschapsverlof zijn deze rechten, met inbegrip van de uit de wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of nationale gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.

3. De lidstaten en/of de sociale partners stellen de regeling vast die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is.

4. Teneinde te waarborgen dat de werknemers van hun recht op ouderschapsverlof kunnen gebruikmaken, nemen de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de gebruiken de nodige maatregelen om de werknemers tegen minder gunstige behandeling of ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof te beschermen.

5. Alle socialezekerheidskwesties in verband met deze overeenkomst moeten door de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving en/of collectieve overeenkomsten worden beoordeeld en geregeld, rekening houdend met het belang van de continuïteit van de rechten op de socialezekerheidsuitkeringen krachtens de verschillende regelingen, in het bijzonder wat de gezondheidszorg betreft.

Alle inkomenskwesties in verband met deze overeenkomst moeten door de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken worden beoordeeld en geregeld, rekening houdend met de rol van inkomen als een van de factoren voor het opnemen van ouderschapsverlof.

Clausule 6: Terugkeer naar het werk

1. Om een betere combinatie van werk, privé- en gezinsleven mogelijk te maken, moeten de lidstaten en/of de sociale partners de nodige maatregelen nemen om te garanderen dat werknemers die uit ouderschapsverlof terugkeren, voor een bepaalde periode aangepaste werktijden en/of -patronen mogen aanvragen. De werkgevers beoordelen deze aanvragen en reageren erop, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers.

▼B

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

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

Clausule 7: Arbeidsverzuim door overmacht

1. De lidstaten en/of de sociale partners nemen de nodige maatregelen om de werknemers toe te staan hun werk overeenkomstig de nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de gangbare praktijk te verzuimen wegens overmacht in verband met onvoorziene gezinsomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is.

2. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen van clausule 7, punt 1, preciseren en dit recht beperken tot een bepaalde duur per jaar en/of per geval.

Clausule 8: Slotbepalingen

1. De lidstaten kunnen gunstiger bepalingen dan in deze overeenkomst toepassen of invoeren.

2. De tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze overeenkomst is geen reden om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te rechtvaardigen. Dit doet geen afbreuk aan het recht van de lidstaten en/of de sociale partners om, in het licht van veranderde omstandigheden (met inbegrip van de invoering van de niet-overdraagbaarheid), andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen vast te stellen, mits aan de minimumvereisten van deze overeenkomst wordt voldaan.

3. Deze overeenkomst laat het recht van de sociale partners onverlet op het passende niveau, ook op Europees niveau, overeenkomsten te sluiten tot aanpassing en/of aanvulling van de bepalingen van deze overeenkomst teneinde rekening te houden met bijzondere omstandigheden.

4. De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk twee jaar na vaststelling ervan aan het besluit van de Raad te voldoen, of dragen er zorg voor dat de sociale partners voor het einde van die periode via overeenkomst de nodige maatregelen vaststellen. Zo nodig beschikken de lidstaten in geval van bijzondere moeilijkheden of tenuitvoerlegging door middel van collectieve overeenkomsten over een extra termijn van maximaal één jaar om aan het besluit te voldoen.

5. De voorkoming en beslechting van uit de toepassing van de overeenkomst voortvloeiende geschillen en klachten geschieden overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken.

6. Onverminderd de rol van de Commissie, de nationale gerechten en het Europees Hof van Justitie, dient iedere vraag betreffende de uitlegging van deze overeenkomst op Europees vlak door de Commissie in de eerste plaats te worden voorgelegd aan de ondertekenende partijen, die advies zullen uitbrengen.

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