

Vergaderjaar 2008–2009

**32 024**

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

**C**

**BRIEF AAN DE VOORZITTER VAN DE TIJDELIJKE GEMENGDE COMMISSIE SUBSIDIARITEITSTOETS**

Den Haag, 10 september 2009

In reactie op uw verzoek<sup>1</sup> d.d. 18 augustus 2009 kan ik u melden dat het *Voorstel voor een richtlijn tot uitvoering van de door *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, het *CEEP* en het *EVV* gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG*<sup>2</sup> aan de orde is geweest in de vergadering van de commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 8 september 2009. De commissie is na bestudering van het voorstel tot de conclusie gekomen dat er geen bezwaren leven t.a.v. de gekozen rechtsgrondslag, de subsidiariteit en de proportionaliteit. Daarbij heeft de commissie het bijgevoegde ambtelijke advies gevolgd.

De voorzitter van de commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
S. J. van Driel

<sup>1</sup> Gedrukt als kamerstuk 32 024, B en nr. 2.

<sup>2</sup> Zie ook dossier E090 087 op [www.europapoort.nl](http://www.europapoort.nl)

**Ambtelijk advies**

*Voorstel voor een richtlijn tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG – COM(2009)418*

**1. Inhoud van het voorstel**

Net als in de bestaande richtlijn worden in het voorstel een aantal minimumbepalingen vastgesteld, waarmee lidstaten rekening mee moeten houden. Verder zijn de lidstaten vrij om het ouderschapsverlof zelf vorm te geven. Ten opzichte van de bestaande richtlijn omvat het voorstel de volgende verruiming:

- verlenging van het ouderschapsverlof van 3 naar 4 maanden voor elke ouder. Eén van de 4 maanden kan niet van de ene ouder naar de andere worden overgedragen;
- de regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht het soort arbeidsovereenkomst (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, deeltijdarbeid enz.);
- ouders die na het ouderschapsverlof weer aan het werk gaan mogen een aanpassing van hun arbeidsvoorwaarden vragen (bijvoorbeeld de werktijden);
- betere bescherming tegen ontslag, maar ook tegen elke nadelige behandeling ingevolge de gebruikmaking van het recht op ouderschapsverlof.

Het akkoord bevat geen bepalingen over de beloning tijdens verlof. Dit valt buiten de bevoegdheid van de EU.

**2. Rechtsgrondslag**

De vermelde rechtsbasis, artikel 139 lid 2 en artikel 137 lid 1, lijkt correct. Het eerste artikel bepaalt dat de tenuitvoerlegging van overeenkomsten tussen de Europese sociale partners geschiedt hetzij door middel van de eigen procedures van de sociale partners, hetzij door middel van een besluit van de Raad, op voorstel van de Europese Commissie. In dit geval is voor de tweede optie gekozen.

Artikel 137 lid 1 bepaalt dat de EU bevoegd is, het optreden van de lidstaten aan te vullen op het gebied van (sub i) de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en behandeling op het werk betreft.

**3. Subsidiariteit**

*Opmerkingen bij de argumenten van de Europese Commissie (zie adviesaanvraag TGCS):*

- Het doel van het voorstel, namelijk gelijke basisvoorwaarden scheppen in de hele EU voor de toekenning van ouderschapsverlof (*level playing field*) kan, zoals de Europese Commissie aanvoert, het beste gerealiseerd worden door middel van een optreden op EU-niveau.
- Het argument dat vrij veel zaken worden overgelaten aan nationale invulling, klopt. Voorbeelden zijn: de wijze van opnemen van het verlof (parttime of fulltime), de duur van het dienstverband voordat een werknemer verlof mag opnemen, rechten van de werkgever om uitstel te bedingen, speciale voorzieningen voor kleine bedrijven, aanvraagtermijnen, specifieke regelingen voor adoptiefouders, voor gehandicapte kinderen etc.
- Volgens de Europese Commissie is het feit dat het voorstel is opge-

steld door de sociale partners op zichzelf al een waarborg dat het subsidiariteitsbeginsel is gerespecteerd. Dit gaat wat ver; wel is het een aanwijzing dat er zeer kritisch naar gekeken is door de sociale partners.

#### **4. Proportionaliteit**

*Opmerking bij de argumenten van de Europese Commissie (zie advies-aanvraag TGCS):*

- De Europese Commissie benadrukt dat het slechts om minimumnormen gaat. De lidstaten mogen zelf verdergaande rechten toekennen. Het voorstel gaat derhalve niet verder dan nodig om de doelstelling te bereiken. Deze redenering is juist; het gaat inderdaad slechts om minimumnormen. Men zou zelfs kunnen zeggen dat de minimumnormen aan de lage kant zijn. Slechts enkele lidstaten (VK, Ierland, Portugal, Roemenië en Malta) zullen als gevolg van deze richtlijn hun ouderschapsverlof moeten uitbreiden. Men zou dus zelfs de vraag kunnen stellen of het voorstel wel ver genoeg gaat om de doelstelling dichterbij te brengen.

*Aanvullende opmerking:*

- In het kader van proportionaliteit is de vraag van belang of er een alternatief beschikbaar is voor een wetgevend instrument. Sociale partners hebben zelf hun voorkeur uitgesproken voor een juridisch bindend instrument. Het alternatief, uitvoering via nationale CAO's en sociale akkoorden, biedt volgens hen onvoldoende garanties voor een waterdichte uitvoering.

#### **5. Europees besluitvormingstraject**

De Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid bespreekt het voorstel op 30 november. Het Zweedse Voorzitterschap hoopt dan een politiek akkoord te kunnen bereiken. De Raad beslist met gekwalificeerde meerderheid. Er is geen betrokkenheid van het Europees Parlement (art 139). Omdat het hier gaat om een akkoord tussen de sociale partners is amenderen niet mogelijk. Het Voorzitterschap hecht sterk aan een snelle aanvaarding van het voorstel, omdat hiermee de Europese sociale dialoog wordt gerespecteerd.