



EUROPSKA UNIJA

EUROPSKI PARLAMENT

VIJEĆE

**Bruxelles, 20. lipnja 2019.
(OR. en)**

**2017/0085 (COD)
LEX 1945**

**PE-CONS 20/1/19
REV 1**

**EMPL 45
SOC 59
GENDER 4
SAN 44
CODEC 256**

**DIREKTIVA EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA O RAVNOTEŽI IZMEĐU
POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA RODITELJA I PRUŽATELJA SKRBI I O
STAVLJANJU IZVAN SNAGE DIREKTIVE VIJEĆA 2010/18/EU**

DIREKTIVA (EU) 2019/...
EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

od 20. lipnja 2019.

**o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja
i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU**

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 2. točku (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (i),

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrtu zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora¹,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija²,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom³,

¹ SL C 129, 11.4.2018., str. 44.

² SL C 164, 8.5.2018., str. 62.

³ Stajalište Europskog parlamenta od 4. travnja 2019. (još nije objavljeno u Službenom listu) i odluka Vijeća od 13. lipnja 2019.

budući da:

- (1) Člankom 153. stavkom 1. točkom (i) Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) predviđeno je da Unija podupire i dopunjuje aktivnosti država članica u području jednakosti muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnome mjestu.
- (2) Ravnopravnost žena i muškaraca temeljno je načelo Unije. Člankom 3. stavkom 3. drugim podstavkom Ugovora o Europskoj uniji (UEU) predviđeno je da Unija treba promicati ravnopravnost žena i muškaraca. Slično tome, u članku 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (Povelja) navodi se da se ravnopravnost žena i muškaraca mora osigurati u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.
- (3) Člankom 33. Povelje predviđeni su pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom i pravo na plaćeni rodiljni dopust i roditeljski dopust po rođenju ili posvojenju djeteta radi usklađivanja obiteljskog i profesionalnog života.
- (4) Unija je 2006. ratificirala Konvenciju Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom. Ta je Konvencija stoga sastavni dio pravnog poretka Unije te se pravni akti Unije što je moguće više moraju tumačiti na način koji je u skladu s Konvencijom. Konvencijom se predviđa, osobito njezinim člankom 7. stavkom 1., da njezine stranke moraju osigurati sve potrebne mjere kako bi djeci s teškoćama u razvoju zajamčile puno uživanje ljudskih prava i temeljnih sloboda ravnopravno s drugom djecom.

- (5) Države članice ratificirale su Konvenciju Ujedinjenih naroda o pravima djeteta iz 1989. Člankom 18. stavkom 1. Konvencije predviđeno je da oba roditelja imaju zajedničku odgovornost za odgoj i razvoj djeteta te da bi dobrobit djeteta trebala biti osnovna briga roditelja.
- (6) Politikama za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života trebalo bi doprinijeti rodnoj ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada, ravnopravne podjele obveza skrbi između muškaraca i žena te smanjivanja rodno uvjetovanih razlika u zaradi i plaćama. U okviru tih politika trebalo bi uzeti u obzir demografske promjene, uključujući posljedice starenja stanovništva.
- (7) U svjetlu izazova koji proizlaze iz demografskih promjena i s njima povezanog pritiska na javne rashode u nekim državama članicama očekuje se jačanje potrebe za neformalnom skrbi.

- (8) Na razini Unije nekoliko se direktiva u području rodne ravnopravnosti i uvjeta rada već bavi određenim pitanjima koja se odnose na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, posebno direktive 2006/54/EZ¹ i 2010/41/EU² Europskog parlamenta i Vijeća te direktive Vijeća 92/85/EEZ³, 97/81/EZ⁴ i 2010/18/EU⁵.
- (9) Načela rodne ravnopravnosti i ravnoteže između poslovnog i privatnog života potvrđena su drugim i devetim načelom europskog stupa socijalnih prava, koji su 17. studenoga 2017. proglasili Europski parlament, Vijeće i Komisija.

¹ Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, 26.7.2006., str. 23.).

² Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL L 180, 15.7.2010., str. 1.).

³ Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28.11.1992., str. 1.).

⁴ Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC – Prilog: Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom (SL L 14, 20.1.1998., str. 9.).

⁵ Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL L 68, 18.3.2010., str. 13.).

- (10) Međutim, ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je velik problem za mnoge roditelje i radnike koji imaju obveze skrbi, pogotovo zbog sve češće pojave produljenog radnog vremena i promjena u radnom rasporedu, što negativno djeluje na zaposlenost žena. Poteškoće u pronalaženju ravnoteže između poslovnih i obiteljskih obveza važan su čimbenik koji doprinosi podzastupljenosti žena na tržištu rada. Velika je vjerojatnost da će žene nakon rođenja djeteta raditi manji broj sati na plaćenim poslovima i provoditi više vremena na neplaćene obveze skrbi. Osim toga, pokazalo se i da postojanje bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji ima negativan učinak na zaposlenost žena i za posljedicu ima, u nekim slučajevima, potpuno isključivanje žena s tržišta rada.
- (11) Trenutačnim pravnim okvirom Unije predviđeni su tek ograničeni poticaji za muškarce da preuzmu jednak dio obveza skrbi. Nepostojanje plaćenog očinskog dopusta i roditeljskog dopusta u mnogim državama članicama doprinosi tome da očevi rijetko koriste dopust. Zbog neujednačeno osmišljenih politika postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života za žene i muškarce jačaju rodno uvjetovani stereotipi i razlike u pogledu rada i skrbi. Cilj politika jednakog postupanja trebalo bi biti rješavanje pitanja stereotipa o muškim i ženskim zanimanjima i ulogama, a socijalne partnere potiče se da djeluju u skladu sa svojom ključnom ulogom informiranja radnika i poslodavaca te podizanja njihove svijesti o suzbijanju diskriminacije. Osim toga, pokazalo se da kad se očevi koriste mogućnostima za ravnotežu između poslovnog i privatnog života, kao što su dopust ili fleksibilni radni uvjeti, to povoljno utječe na smanjenje dijela neplaćenog rada u obitelji koji obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove.

- (12) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi uzeti u obzir činjenicu da jednako korištenje dopusta zbog obiteljskih razloga među ženama i muškarcima ovisi i o drugim primjerenim mjerama, kao što su mogućnost dostupne i cjenovno pristupačne skrbi o djeci i postojanje usluga dugotrajne skrbi, što je presudno da bi se roditeljima i drugim osobama koje imaju obveze skrbi omogućio ulazak, ostanak ili povratak na tržište rada. Uklanjanjem negativnih ekonomskih čimbenika osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu, od kojih su većina žene, također se mogu poticati na potpuno sudjelovanje na tržištu rada.
- (13) Kako bi se ocijenio učinak ove Direktive, Komisija i države članice trebale bi nastaviti međusobno surađivati na razvoju usporedivih statističkih podataka razvrstanih po spolu.
- (14) U skladu s člankom 154. UFEU-a Komisija se savjetovala u dvije faze sa socijalnim partnerima o izazovima povezanim s ravnotežom između poslovnog i privatnog života. Socijalni partneri nisu se usuglasili oko pokretanja pregovora o tim pitanjima, među ostalim ni oko roditeljskog dopusta. Međutim, važno je da se poduzmu mjere u tom području moderniziranjem i prilagodbom postojećeg pravnog okvira, pri čemu treba uzeti u obzir ishod tih savjetovanja i javnog savjetovanja koje je provedeno kako bi se prikupila stajališta dionika i građana.

- (15) Direktivom 2010/18/EU uređuje se roditeljski dopust tako da se aktivira okvirni sporazum sklopljen između socijalnih partnera. Ova se Direktiva temelji na pravilima utvrđenima Direktivom 2010/18/EU te ih nadopunjuje jačanjem postojećih i uvođenjem novih prava. Direktivu 2010/18/EU trebalo bi staviti izvan snage i zamijeniti ovom Direktivom.
- (16) Ovom Direktivom utvrđuju se minimalni zahtjevi u pogledu očinskog dopusta, roditeljskog dopusta i dopusta za pružatelje skrbi, kao i minimalni zahtjevi u pogledu fleksibilnih radnih uvjeta za radnike koji su roditelji ili pružatelji skrbi. Olakšavanjem usklađivanja poslovnog i obiteljskog života takvih roditelja i pružatelja skrbi ovom bi se Direktivom trebalo doprinijeti ciljevima iz Ugovora koji se odnose na ostvarenje ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada, jednako postupanje na radnome mjestu i promicanje visoke razine zaposlenosti u Uniji.
- (17) Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike koji imaju ugovore o radu ili druge radne odnose, uključujući ugovore o radu ili radne odnose radnika koji rade na nepuno radno vrijeme, radnika s ugovorom na određeno vrijeme ili osoba koje ugovor o radu ili radni odnos imaju s agencijom za privremeno zapošljavanje, kako je prethodno predviđeno Direktivom 2010/18/EU. Uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije (Sud) u pogledu kriterija na temelju kojih se utvrđuje status radnika, države članice definiraju ugovore o radu i radne odnose.

- (18) Države članice imaju nadležnost za definiranje bračnog i obiteljskog statusa te za odlučivanje o tome koje se osobe smatra roditeljem, majkom i ocem.
- (19) Kako bi se potaknula ravnopravna podjela obveza skrbi između žena i muškaraca i omogućilo rano stvaranje emocionalne veze između očeva i djece, trebalo bi uvesti pravo na očinski dopust za očeve ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, za ekvivalentne druge roditelje. Takav očinski dopust trebao bi se iskoristiti u vrijeme oko rođenja djeteta i trebao bi biti jasno povezan s rođenjem djeteta u svrhu pružanja skrbi. Države članice također mogu odobriti očinski dopust u slučaju mrtvorodenog djeteta. Države članice trebaju odlučiti o tome može li se očinski dopust djelomično iskoristiti prije rođenja djeteta ili se mora u potpunosti iskoristiti nakon toga, o vremenskom okviru u kojem se očinski dopust treba iskoristiti, kao i o tome može li se i pod kojim uvjetima očinski dopust koristiti u obliku rada na nepuno radno vrijeme, u naizmjeničnim razdobljima, kao što su razdoblja dopusta od nekoliko uzastopnih dana razdvojena razdobljima rada, ili u drugim fleksibilnim oblicima. Države članice mogu odrediti izražava li se očinski dopust u radnim danima, tjednima ili drugim vremenskim jedinicama, uzimajući u obzir činjenicu da deset radnih dana odgovara razdoblju od dva kalendarska tjedna. Kako bi se uzele u obzir razlike među državama članicama, pravo na očinski dopust trebalo bi se odobriti neovisno o bračnom ili obiteljskom statusu kako je definiran nacionalnim pravom.

- (20) Budući da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust ili prenosi znatan dio svojeg prava na dopust na majke, ovom se Direktivom minimalno razdoblje roditeljskog dopusta koje se ne može prenijeti s jednog roditelja na drugi povećava s jednog na dva mjeseca kako bi se očeve potaknulo na uzimanje roditeljskog dopusta, zadržavajući pritom pravo svakog roditelja na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta kako je predviđeno Direktivom 2010/18/EU. Svrha osiguravanja toga da je najmanje dva mjeseca roditeljskog dopusta dostupno isključivo svakom roditelju pojedinačno i da ga se ne može prenijeti na drugog roditelja jest da se potakne očeve da iskoriste svoje pravo na takav dopust. Time se također promiče i olakšava ponovno uključivanje majki na tržište rada nakon rodiljnog i roditeljskog dopusta.
- (21) Radnicima koji su roditelji ovom se Direktivom jamči roditeljski dopust u trajanju od najmanje četiri mjeseca. Države članice potiče se da svim radnicima koji imaju roditeljske odgovornosti odobre pravo na roditeljski dopust u skladu s nacionalnim pravnim sustavima.

- (22) Države članice trebale bi moći određivati rokove u kojima radnik mora obavijestiti poslodavca kada podnosi zahtjev za roditeljski dopust te bi trebale moći odlučivati o tome ovisi li pravo na roditeljski dopust o prethodnom trajanju radnog odnosa s istim poslodavcem. S obzirom na sve veću raznolikost ugovora, pri izračunu tog razdoblja zaposlenosti trebalo bi uzeti u obzir zbroj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem. Kako bi se uzele u obzir i potrebe radnika i potrebe poslodavaca, države članice također bi trebale moći odlučivati o tome hoće li dopustiti poslodavcima da u određenim okolnostima odgode odobravanje roditeljskog dopusta, podložno zahtjevu da ti poslodavci takvu odgodu obrazlože u pisanom obliku.
- (23) S obzirom na to da fleksibilnost povećava vjerojatnost da će svaki roditelj, a posebno očevi, koristiti pravo na roditeljski dopust, radnici bi trebali moći zahtijevati da se roditeljski dopust odobri u obliku rada na puno ili na nepuno radno vrijeme, u naizmjeničnim razdobljima, kao što su razdoblja dopusta od nekoliko uzastopnih dana razdvojena razdobljima rada, ili u drugim fleksibilnim oblicima. Poslodavac bi trebao moći prihvatiti ili odbiti takav zahtjev za roditeljski dopust koji nije dopust u obliku rada na puno radno vrijeme. Države članice trebale bi procijeniti trebaju li se uvjeti pristupa i detaljne mogućnosti korištenja roditeljskog dopusta prilagoditi posebnim potrebama roditelja u iznimno nepovoljnim situacijama.
- (24) Razdoblje u kojem bi radnici trebali imati pravo na korištenje roditeljskog dopusta trebalo bi biti povezano s dobi djeteta. Ta dob trebala bi se utvrditi tako da se obama roditeljima omogući da stvarno iskoriste puno pravo na roditeljski dopust na temelju ove Direktive.

- (25) Radnike i poslodavce potiče se da tijekom razdoblja dopusta dobrovoljno ostanu u vezi kako bi se olakšao povratak na posao nakon roditeljskog dopusta, a mogu se i dogovoriti o svim primjerenim mjerama za lakše ponovno uključivanje na posao. O toj vezi i dogovoru trebaju odlučiti uključene strane, uzimajući u obzir nacionalno pravo, kolektivne ugovore ili praksu. Radnici bi trebali biti obaviješteni o postupcima unapređenja i slobodnim radnim mjestima u organizaciji i bi trebali moći sudjelovati u tim postupcima ili prijavljivati se za takva slobodna radna mjesta.
- (26) Studije pokazuju da države članice u kojima je očevima namijenjen velik dio roditeljskog dopusta i u kojima se radniku tijekom tog dopusta isplaćuje plaća ili naknada plaće po relativno visokoj stopi, bilježe veću stopu korištenja dopusta od strane očeva i pozitivan trend u stopi zaposlenosti majki. Stoga je primjereno omogućiti da se ti sustavi nastave pod uvjetom da ispunjavaju određene minimalne kriterije, umjesto da se predvidi plaća ili naknada plaće za očinski dopust kako je predviđeno ovom Direktivom.

- (27) Kako bi se muškarcima i ženama koji imaju obveze skrbi pružile veće mogućnosti za ostanak na tržištu rada, svaki bi radnik trebao imati pravo na dopust za pružatelje skrbi u trajanju od pet radnih dana godišnje. Države članice mogu odlučiti da se taj dopust može koristiti u razdobljima od jednog ili više radnih dana po slučaju. Kako bi se uzele u obzir razlike među nacionalnim sustavima, države članice trebale bi moći odrediti dopust za pružatelje skrbi na temelju razdoblja koje nije razdoblje od jedne godine, u odnosu na osobu kojoj je potrebna skrb ili potpora ili po slučaju. Zbog starenja stanovništva i s tim povezane rastuće pojavnosti poteškoća povezanih sa starošću predviđa se stalan rast potreba za skrbi. Države članice trebale bi uzeti u obzir to povećanje potreba za skrbi pri izradi svojih politika skrbi, među ostalim i u pogledu dopusta za pružatelje skrbi. Države članice potiče se da pravo na dopust za pružatelje skrbi omoguće i u pogledu drugih članova obitelji, kao što su djedovi i bake te braća i sestre. Države članice mogu zahtijevati liječnički dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga zbog kojeg je potrebna znatna skrb ili potpora.
- (28) Uz pravo na dopust za pružatelje skrbi predviđeno ovom Direktivom, svi bi radnici trebali zadržati svoje pravo na odsutnost s posla, a da pritom ne izgube prava iz ugovora o radu koja su stekli ili koja su u postupku stjecanja, na temelju više sile zbog hitnih i neočekivanih obiteljskih razloga, kako je predviđeno Direktivom 2010/18/EU, u skladu s uvjetima koje utvrđuju države članice.

- (29) Kako bi se povećali poticaji za radnike koji su roditelji, posebno muškarce, da koriste razdoblja dopusta predviđena ovom Direktivom, radnici bi tijekom dopusta trebali imati pravo na primjerenu naknadu plaće.
- (30) Države članice trebale bi stoga utvrditi razinu plaće ili naknade plaće u pogledu minimalnog razdoblja očinskog dopusta koja je barem jednaka razini nacionalne plaće za vrijeme bolovanja. S obzirom na to da omogućavanje prava na očinski dopust i roditeljski dopust ima sličan cilj, a to je stvaranje emocionalne veze između roditelja i djeteta, države članice potiče se da predvide plaću ili naknadu plaće za očinski dopust koja je izjednačena s plaćom ili naknadom plaće za roditeljski dopust na nacionalnoj razini.
- (31) Države članice trebale bi odrediti primjerenu razinu plaće ili naknade plaće za minimalno neprenosivo razdoblje roditeljskog dopusta zajamčeno ovom Direktivom. Pri određivanju razine plaće ili naknade plaće predviđene za minimalno neprenosivo razdoblje roditeljskog dopusta države članice trebale bi uzeti u obzir činjenicu da korištenje roditeljskog dopusta često rezultira gubitkom dohotka za obitelj i da osobe koje ostvaruju prvi prihod u obitelji mogu iskoristiti pravo na roditeljski dopust samo ako je on dovoljno dobro plaćen, s ciljem da se omogući pristojan životni standard.
- (32) Iako države članice imaju slobodu odlučiti o tome hoće li predvidjeti plaću ili naknadu plaće za dopust za pružatelje skrbi, potiče ih se da uvedu takvu plaću ili naknadu plaće kako bi se zajamčilo da pružatelji skrbi, a posebno muškarci, stvarno koriste to svoje pravo.

- (33) Ovom Direktivom ne dovodi se u pitanje koordinacija sustava socijalne sigurnosti na temelju uredbi (EZ) br. 883/2004¹ i (EU) br. 1231/2010² Europskog parlamenta i Vijeća te Uredbe Vijeća (EZ) br. 859/2003³. Tim uredbama određena je država članica koja je nadležna za socijalnu sigurnost radnika.
- (34) Kako bi se radnike koji su roditelji i pružatelje skrbi potaknulo da ostanu na tržištu rada, tim bi se radnicima trebalo omogućiti da svoje rasporede rada prilagode osobnim potrebama i željama. S tim ciljem i s naglaskom na potrebama radnika, oni bi radi pružanja skrbi trebali imati pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete za potrebe prilagodbe svojeg rasporeda radnog vremena, među ostalim, kada je to moguće, radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati.

¹ Uredba (EZ) br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti (SL L 166, 30.4.2004., str. 1).

² Uredba (EU) br. 1231/2010 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. studenoga 2010. o proširenju primjene Uredbe (EZ) br. 883/2004 i Uredbe (EZ) br. 987/2009 na državljane trećih zemalja koji tim uredbama još nisu obuhvaćeni isključivo na temelju svog državljanstva (SL L 344, 29.12.2010., str. 1.).

³ Uredba Vijeća (EZ) br. 859/2003 od 14. svibnja 2003. o proširenju odredaba Uredbe (EEZ) br. 1408/71 i Uredbe (EEZ) br. 574/72 na državljane trećih zemalja za koje ne vrijede spomenute odredbe isključivo na osnovi njihovog državljanstva (SL L 124, 20.5.2003., str. 1.).

- (35) Kako bi se uzele u obzir i potrebe radnika i potrebe poslodavaca, države članice trebale bi moći ograničiti trajanje fleksibilnih radnih uvjeta, uključujući svako smanjenje radnih sati ili svaki oblik rada na daljinu. Iako se pokazalo da je rad na nepuno radno vrijeme koristan jer se njime određenom broju žena omogućilo da ostane na tržištu rada nakon rođenja djeteta ili da skrbe za članove obitelji kojima je potrebna skrb ili potpora, duga razdoblja smanjenih radnih sati mogu dovesti do smanjenja doprinosa za socijalnu sigurnost, zbog čega bi im poslije i prava na mirovinu mogla biti manja ili ih neće imati.
- (36) Pri razmatranju zahtjeva za fleksibilne radne uvjete poslodavci bi trebali moći uzeti u obzir, među ostalim, trajanje fleksibilnih radnih uvjeta koji se zahtijevaju te svoje resurse i operativne kapacitete za ponudu takvih uvjeta. Poslodavac bi trebao moći odlučiti o tome hoće li prihvatiti ili odbiti zahtjev radnika za fleksibilne radne uvjete. Posebne okolnosti zbog kojih su potrebni fleksibilni radni uvjeti mogu se promijeniti. Radnici bi stoga ne samo trebali imati pravo povratka na prvobitni raspored radnog vremena na kraju zajednički dogovorenog razdoblja, nego bi također trebali moći to zatražiti i ranije ako je to potrebno zbog promjene okolnosti.

- (37) Neovisno o zahtjevu ocjenjivanja bi li se uvjeti pristupa i detaljne mogućnosti korištenja roditeljski dopust trebali prilagoditi posebnim potrebama roditelja u iznimno nepovoljnim situacijama, države članice potiče se da ocijene bi li se uvjeti pristupa i detaljne mogućnosti ostvarivanja prava na očinski dopust, dopust za pružatelje skrbi i fleksibilne radne uvjete trebali prilagoditi posebnim potrebama, primjerice potrebama samohranih roditelja, roditelja koji su posvojili dijete, roditelja s invaliditetom, roditelja koji imaju djecu s teškoćama u razvoju ili djecu s dugotrajnom bolešću ili roditelja u posebnim okolnostima, kao što su one povezane s višestrukim porođajima i prijevremenim porođajima.
- (38) Mogućnosti u pogledu dopusta namijenjeni su podupiranju radnika koji su roditelji i pružatelja skrbi tijekom određenog razdoblja, a cilj je tih mogućnosti održati i poticati neprekinutu povezanost radnika s tržištem rada. Stoga je primjereno izričito propisati zaštitu prava iz ugovora o radu radnika koji koriste vrste dopusta obuhvaćene ovom Direktivom. Ovom se Direktivom osobito štiti pravo radnika da se nakon tog dopusta vrate na isto ili na istovjetno radno mjesto i pravo da zbog korištenja tog dopusta ne trpe štetu u pogledu uvjeta rada iz svojeg ugovora o radu ili radnog odnosa. Radnici bi do kraja takvog dopusta trebali zadržati svoje pravo na ostvarivanje prava koja su već stekli ili su u postupku stjecanja.

- (39) Kako je predviđeno Direktivom 2010/18/EU, države članice moraju definirati status ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja roditeljskog dopusta. U skladu sa sudskom praksom Suda, radni odnos radnika i poslodavca zadržava se tijekom razdoblja dopusta te korisnik takvog dopusta tijekom tog razdoblja stoga zadržava status radnika za potrebe prava Unije. Države članice stoga bi pri definiranju statusa ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja vrsta dopusta obuhvaćenih ovom Direktivom, među ostalim i u pogledu prava na socijalnu sigurnost, trebale osigurati zadržavanje radnog odnosa.
- (40) Radnike koji ostvaruju svoje pravo na korištenje dopusta ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta kako je predviđeno ovom Direktivom trebalo bi zaštititi od diskriminacije ili nepovoljnijeg postupanja po toj osnovi.

- (41) Radnici koji ostvaruju svoje pravo na korištenje dopusta ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta kako je predviđeno ovom Direktivom trebali bi biti zaštićeni od otkaza i svih eventualnih pripremних koraka za mogući otkaz na temelju toga što su zatražili ili koristili takav dopust ili što su ostvarivali pravo na traženje takvih fleksibilnih radnih uvjeta, u skladu sa sudskom praksom Suda, uključujući presudu u predmetu C-460/06¹. Radnici koji smatraju da su dobili otkaz na temelju toga što su ostvarivali ta prava trebali bi moći zatražiti od poslodavca da dâ obrazloženje otkaza. Ako je radnik zatražio ili koristio očinski dopust, roditeljski dopust ili dopust za pružatelje skrbi kako su navedeni u ovoj Direktivi, poslodavac bi trebao dati pisano obrazloženje otkaza.
- (42) Teret dokazivanja da do otpuštanja nije došlo zato što su radnici zatražili ili koristili očinski dopust, roditeljski dopust ili dopust za pružatelje skrbi kako su navedeni u ovoj Direktivi trebao bi snositi poslodavac ako radnik pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je otpušten zbog tih razloga.

¹ Presuda Suda od 11. listopada 2007., *Nadine Paquy/Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (43) Države članice trebale bi predvidjeti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće sankcije u slučaju kršenja nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive ili nacionalnih odredaba koje su već na snazi na dan stupanja na snagu ove Direktive i koje se odnose na prava koja su u okviru njezina područja primjene. Takve sankcije mogu uključivati administrativne i financijske sankcije, kao što su novčane kazne ili plaćanje naknade, kao i druge vrste sankcija.
- (44) Za djelotvornu provedbu načelâ jednakog postupanja i jednakih mogućnosti potrebna je odgovarajuća sudska zaštita radnika od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja pritužbe ili pokretanja postupka povezanog s pravima iz ove Direktive. Moguće je da žrtve neće ostvarivati svoja prava iz straha od osvete, pa bi ih se stoga trebalo zaštititi od svakog nepovoljnog postupanja kada ostvaruju svoja prava predviđena ovom Direktivom. Ta je zaštita posebno važna u pogledu predstavnika radnika kada obavljaju svoje funkcije.
- (45) S ciljem daljnjeg povećanja razine zaštite prava predviđenih ovom Direktivom nacionalna tijela za ravnopravnost trebala bi biti nadležna za pitanja povezana s diskriminacijom koja su obuhvaćena područjem primjene ove Direktive, uključujući zadaću pružanja neovisne pomoći žrtvama diskriminacije pri podnošenju pritužbi.

- (46) Ovom Direktivom utvrđuju se minimalni zahtjevi, čime se državama članicama daje mogućnost uvođenja ili zadržavanja odredaba koje su povoljnije za radnike. Dopuštanje jednom roditelju da na drugog roditelja prenese više od dva mjeseca od ukupno četiri mjeseca roditeljskog dopusta predviđenog ovom Direktivom ne predstavlja odredbu koja je povoljnija za radnika od minimalnih odredaba utvrđenih ovom Direktivom. Prava koja su već stečena na datum stupanja na snagu ove Direktive trebala bi se nastaviti primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom predviđaju povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne bi se smjela koristiti za smanjenje postojećih prava iz zakonodavstva Unije niti bi trebala predstavljati valjani temelj za smanjenje opće razine zaštite koja se pruža radnicima u područjima obuhvaćenima ovom Direktivom.
- (47) Osobito, ništa iz ove Direktive ne bi se smjelo tumačiti kao smanjenje prava predviđenih direktivama 2010/18/EU, 92/85/EEZ i 2006/54/EZ, uključujući članak 19. Direktive 2006/54/EZ.

- (48) Mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća (MSP-ovi), kako su definirana u Prilogu Preporuci Komisije 2003/361/EZ¹, koja predstavljaju veliku većinu poduzeća u Uniji, mogu imati ograničene financijske, tehničke i ljudske resurse. Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi nastojati izbjeći nametanje administrativnih, financijskih ili pravnih ograničenja na način koji bi demotivirao osnivanje i razvoj MSP-ova ili predstavljao prekomjeren teret za poslodavce. Države članice stoga se poziva da temeljito ocijene utjecaj koji će na MSP-ove imati njihove provedbene mjere kako bi se osiguralo jednako postupanje prema svim radnicima, da MSP-ovi, s posebnim naglaskom na mikropoduzećima, ne budu nerazmjerno pogođeni tim mjerama, te da bi se izbjeglo svako nepotrebno administrativno opterećenje. Države članice potiče se da MSP-ovima daju poticaje, smjernice i savjete kako bi im se pomoglo da ispune svoje obveze u skladu s ovom Direktivom.
- (49) Sve vrste odsutnosti s posla zbog obiteljskih razloga, a posebno rodiljni dopust, očinski dopust, roditeljski dopust i dopust za pružatelje skrbi, koje su dostupne na temelju nacionalnog prava ili kolektivnih ugovora trebalo bi uzeti u obzir za potrebe ispunjenja zahtjeva u pogledu jednog ili više vrsta dopusta predviđenih u ovoj Direktivi i Direktivi 92/85/EEZ, pod uvjetom da su ispunjeni minimalni zahtjevi iz tih direktiva i da nije smanjena opća razina zaštite koja se pruža radnicima u područjima koja su njima obuhvaćena. Pri provedbi ove Direktive od država članica ne zahtijeva se da preimenuju ili na drugi način promijene različite vrste dopusta zbog obiteljskih razloga koji su predviđeni nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima i koji se uzimaju u obzir za potrebe usklađenosti s ovom Direktivom.

¹ Preporuka Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća (SL L 124, 20.5.2003., str. 36.).

- (50) Države članice potiče se da u skladu s nacionalnom praksom promiču socijalni dijalog sa socijalnim partnerima s ciljem promicanja usklađivanja poslovnog i obiteljskog života, među ostalim i promicanjem mjera za ostvarenje ravnoteže između poslovnog i privatnog života na radnome mjestu, uspostavom sustavâ dobrovoljnog certificiranja, pružanjem strukovnog osposobljavanja, podizanjem svijesti i provedbom informativnih kampanja. Osim toga, države članice potiče se na dijalog s relevantnim dionicima, kao što su nevladine organizacije, lokalna i regionalna tijela i pružatelji usluga, s ciljem promicanja politika za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života u skladu s nacionalnim pravom i praksom.
- (51) Socijalne partnere trebalo bi poticati na promicanje sustava dobrovoljnog certificiranja kojima se ocjenjuje ravnoteža između poslovnog i privatnog života na radnome mjestu.
- (52) S obzirom na to da ciljeve ove Direktive, odnosno osiguravanje provedbe načela ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu u cijeloj Uniji, ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog njihovog opsega i učinaka oni na bolji način mogu ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. UEU-a. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

Članak 1.

Predmet

Ovom Direktivom utvrđuju se minimalni zahtjevi namijenjeni ostvarenju ravnopravnosti muškaraca i žena u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu tako da se radnicima koji su roditelji ili pružateljima skrbi olakša usklađivanje poslovnog i obiteljskog života.

U tu se svrhu ovom Direktivom predviđaju prava pojedinaca koja se odnose na sljedeće:

- (a) očinski dopust, roditeljski dopust i dopust za pružatelje skrbi;
- (b) fleksibilne radne uvjete za radnike koji su roditelji ili pružatelje skrbi.

Članak 2.

Područje primjene

Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike i radnice koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.

Članak 3.
Definicije

1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:
- (a) „očinski dopust” znači dopust oca ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentnog drugog roditelja, s posla povodom rođenja djeteta radi pružanja skrbi;
 - (b) „roditeljski dopust” znači dopust roditelja s posla na temelju rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu;
 - (c) „dopust za pružatelje skrbi” znači dopust radnika s posla kako bi pružao osobnu skrb ili potporu članu obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu kao i radnik i kojoj je potrebna znatna skrb ili potpora zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, kako je definirano u svakoj državi članici;
 - (d) „pružatelj skrbi” znači radnik koji pruža osobnu skrb ili potporu članu obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i kojoj je potrebna znatna skrb ili potpora zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, kako je definirano u svakoj državi članici;

- (e) „član obitelji” znači radnikov sin, kći, majka, otac, bračni drug ili, ako su takva partnerstva priznata nacionalnim pravom, partner u civilnom partnerstvu;
- (f) „fleksibilni radni uvjeti” znači mogućnost pružena radnicima da prilagode svoj raspored radnog vremena, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenim brojem radnih sati.

2. Upućivanje na radne dane u člancima 4. i 6. tumači se kao upućivanje na raspored radnog vremena na puno radno vrijeme, kako je definiran u predmetnoj državi članici.

Pravo radnika na dopust može se izračunati razmjerno radnom vremenu radnika, u skladu s rasporedom radnog vremena utvrđenim ugovorom o radu ili radnim odnosom radnika.

Članak 4.
Očinski dopust

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da očevi ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentni drugi roditelji imaju pravo na očinski dopust u trajanju od deset radnih dana koji se koristi povodom rođenja radnikova djeteta. Države članice mogu odlučiti o tome može li se očinski dopust djelomično iskoristiti i prije ili samo nakon rođenja djeteta, kao i o tome može li se takav dopust iskoristiti u fleksibilnim oblicima.
2. Pravo na očinski dopust ne može se uvjetovati trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem.
3. Pravo na očinski dopust odobrava se neovisno o bračnom ili obiteljskom statusu radnika, kako je definiran nacionalnim pravom.

Članak 5.
Roditeljski dopust

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da svaki radnik ima pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od četiri mjeseca koji se treba iskoristiti prije nego što dijete navrši određenu dob, do osme godine života, što utvrđuje svaka država članica ili se utvrđuje kolektivnim ugovorom. Ta se dob određuje kako bi se osiguralo da svaki roditelj djelotvorno i ravnopravno može ostvariti svoje pravo na roditeljski dopust.
2. Države članice osiguravaju da dva mjeseca roditeljskog dopusta nisu prenosiva.
3. Države članice određuju razuman rok u kojem radnici trebaju obavijestiti poslodavce ako ostvaruju svoje pravo na roditeljski dopust. Države članice pritom uzimaju u obzir i potrebe poslodavaca i potrebe radnika.

Države članice osiguravaju da se u zahtjevu radnika za roditeljski dopust navede predviđeni početak i kraj trajanja dopusta.

4. Države članice mogu uvjetovati pravo na roditeljski dopust trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem, koje ne smije biti dulje od jedne godine. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Vijeća 1999/70/EZ¹, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna trajanja referentnog razdoblja.

¹ Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

5. Države članice mogu utvrditi okolnosti u kojima poslodavac nakon savjetovanja u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom može odgoditi odobravanje roditeljskog dopusta na određeno razumno razdoblje na temelju toga što bi se korištenjem roditeljskog dopusta u traženom vremenu ozbiljno narušilo poslovanje poslodavca. Poslodavci takvo odgađanje roditeljskog dopusta moraju obrazložiti u pisanom obliku.
6. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo podnijeti zahtjev za korištenje roditeljskog dopusta u fleksibilnim oblicima. Države članice mogu odrediti načine njihove primjene. Poslodavac razmatra i odgovara na takve zahtjeve uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavac mora obrazložiti svako odbijanje takvog zahtjeva u pisanom obliku u razumnom roku nakon podnošenja zahtjeva.
7. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, pri razmatranju zahtjeva za roditeljski dopust u obliku rada na puno radno vrijeme, poslodavci prije eventualne odgode u skladu sa stavkom 5. ponude, u mjeri u kojoj je to moguće, fleksibilne oblike korištenja roditeljskog dopusta u skladu sa stavkom 6.
8. Države članice ocjenjuju potrebu da se uvjeti pristupa roditeljskom dopustu i detaljne mogućnosti njegove primjene prilagode potrebama roditelja koji su posvojili dijete, roditelja s invaliditetom i roditelja koji imaju djecu s teškoćama u razvoju ili djecu s dugotrajnom bolešću.

Članak 6.

Dopust za pružatelje skrbi

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da svaki radnik ima pravo na dopust za pružatelje skrbi u trajanju od pet radnih dana godišnje. Države članice mogu utvrditi dodatne pojedinosti o opsegu i uvjetima dopusta za pružatelje skrbi u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Korištenje tog prava može se uvjetovati odgovarajućim obrazloženjem u skladu s nacionalnim pravom ili praksom.
2. Države članice mogu odrediti dopust za pružatelje skrbi na temelju referentnog razdoblja koje nije razdoblje od jedne godine po osobi kojoj je potrebna skrb ili potpora ili po slučaju.

Članak 7.

Odsutnost s posla na temelju više sile

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da svaki radnik ima pravo na odsutnost s posla na temelju više sile zbog hitnih obiteljskih razloga u slučaju bolesti ili nesreće zbog kojih je prijeko potrebna trenutačna nazočnost radnika. Države članice mogu ograničiti pravo svakog radnika na odsutnost s posla na temelju više sile na određeno vrijeme i svake godine ili po slučaju ili po oba elementa.

Članak 8.

Plaća ili naknada plaće

1. U skladu s nacionalnim okolnostima, kao što su nacionalno pravo, kolektivni ugovori ili praksa i uzimajući u obzir ovlasti prenesene na socijalne partnere, države članice osiguravaju da radnici koji ostvaruju svoje pravo na dopust predviđeno člankom 4. stavkom 1. ili člankom 5. stavkom 2. primaju plaću ili naknadu plaće u skladu sa stavcima 2. i 3. ovog članka.
2. U pogledu očinskog dopusta iz članka 4. stavka 1., tom se plaćom ili naknadom plaće jamči dohodak koji je barem jednak onomu što bi dotični radnik primao u slučaju prekida aktivnosti radnika zbog razloga povezanih sa zdravstvenim stanjem radnika, podložno eventualnoj gornjoj granici utvrđenoj nacionalnim pravom. Države članice mogu uvjetovati pravo na plaću ili naknadu plaće prethodnim trajanjem radnog odnosa, koje ne smije biti dulje od šest mjeseci neposredno prije dana očekivanog poroda djeteta.
3. U pogledu roditeljskog dopusta iz članka 5. stavkom 2., tu plaću ili naknadu plaće utvrđuju države članice ili socijalni partneri, a određuje se tako da se olakša korištenje roditeljskog dopusta za oba roditelja.

Članak 9.
Fleksibilni radni uvjeti

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnici s djecom do određene dobi, a u svakom slučaju do navršene osme godine života, i pružatelji skrbi imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uvjeta može podlijegati razumnim ograničenjima.
2. Poslodavci razmatraju i odgovaraju na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete iz stavka 1. u razumnom roku, uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavci moraju obrazložiti svako odbijanje takvog zahtjeva ili svako odgađanje korištenja takvih uvjeta.
3. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uvjeta iz stavka 1. ograničeno, radnik se po isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored radnog vremena. Radnik ima pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored radnog vremena i prije isteka dogovorenog razdoblja ako je to opravdano promjenom okolnosti. Poslodavac razmatra i odgovara na zahtjev za prijevremeni povratak na prvobitni raspored radnog vremena, uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika.

4. Države članice mogu uvjetovati pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem, koje ne smije biti dulje od šest mjeseci. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive 1999/70/EZ, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna trajanja referentnog razdoblja.

Članak 10.

Prava iz ugovora o radu

1. Prava koja su radnici stekli ili su u postupku stjecanja na dan početka dopusta predviđenog u člancima 4., 5. i 6. ili odsutnosti s posla predviđene u članku 7. zadržavaju se do kraja takvog dopusta ili odsutnosti s posla. Na kraju takvog dopusta ili odsutnosti s posla primjenjuju se ta prava, uključujući sve promjene koje proizlaze iz nacionalnog prava, kolektivnih ugovora ili prakse.
2. Države članice osiguravaju da po isteku dopusta predviđenog u člancima 4., 5. i 6. radnici imaju pravo povratka na svoj posao ili na istovjetno radno mjesto pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni te da imaju koristi od svih poboljšanja uvjeta rada na koja bi imali pravo da nisu koristili dopust.

3. Države članice određuju status ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta predviđenog u člancima 4., 5. i 6. ili odsutnosti s posla predviđene u članku 7., među ostalim u pogledu pravâ na socijalnu sigurnost, uključujući doprinose za mirovinsko osiguranje, osiguravajući pritom da se radni odnos zadrži tijekom tog razdoblja.

Članak 11.

Diskriminacija

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile nepovoljnije postupanje prema radnicima na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust predviđen u člancima 4., 5. i 6. ili odsutnost s posla predviđenu u članku 7. ili što su ostvarivali prava predviđena u članku 9.

Članak 12.

Zaštita od otkaza i teret dokazivanja

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otkaz i sve pripreme za otkaz radnicima na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust predviđen u člancima 4., 5. i 6. ili što su ostvarivali pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9.

2. Radnici koji smatraju da su dobili otkaz na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust predviđen u člancima 4., 5. i 6. ili što su ostvarivali pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9. mogu zatražiti od poslodavca da dâ obrazloženje za njihov otkaz. U vezi s otkazom radniku koji je zatražio ili koristio dopust predviđen u članku 4., 5. ili 6., poslodavac mora dati pisano obrazloženje otkaza.
3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, ako radnici koji smatraju da su otpušteni na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust predviđen u člancima 4., 5. i 6., pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su otpušteni zbog tih razloga, poslodavac mora dokazati da je otkaz dan zbog drugih razloga.
4. Stavkom 3. ne sprečava se da države članice uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnike.
5. Od država članica ne zahtijeva se da primjenjuju stavak 3. u postupcima u kojima sud ili nadležno tijelo treba utvrditi činjenice predmeta.
6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke osim ako su države članice predvidjele drukčije.

Članak 13.

Sankcije

Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive ili relevantnih već važećih odredaba koje se odnose na prava obuhvaćena područjem primjene ove Direktive te poduzimaju sve potrebne mjere radi osiguranja njihove provedbe. Predviđene sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.

Članak 14.

Zaštita od nepovoljnog postupanja ili posljedica

Države članice uvode potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući radnike koji su predstavnici zaposlenika, od svakog nepovoljnog postupanja poslodavca ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja pritužbe unutar poduzeća ili svakog pravnog postupka pokrenutog kako bi se osiguralo ispunjavanje zahtjeva utvrđenim ovom Direktivom.

Članak 15.

Tijela za ravnopravnost

Ne dovodeći u pitanje nadležnost inspektoratâ rada ili drugih tijela koja provode prava radnika, uključujući socijalne partnere, države članice osiguravaju da tijelo ili tijela koja su, u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ, imenovana za promicanje, analizu, praćenje i podupiranje jednakog postupanja prema svim osobama bez diskriminacije na temelju spola budu nadležna za pitanja povezana s diskriminacijom koja su obuhvaćena područjem primjene ove Direktive.

Članak 16.

Razina zaštite

1. Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih u ovoj Direktivi.
2. Provedba ove Direktive ne smije biti razlog kojim bi se opravdalo smanjivanje opće razine zaštite radnika u područjima obuhvaćenima ovom Direktivom. Zabrana takvog smanjenja razine zaštite ne dovodi u pitanje pravo država članica i socijalnih partnera da, u svjetlu promijenjenih okolnosti, utvrde zakonodavna, regulatorna ili ugovorna rješenja različita od onih koja su na snazi ... [datum stupanja na snagu ove Direktive], pod uvjetom da se ispune minimalni zahtjevi utvrđeni ovom Direktivom.

Članak 17.
Širenje informacija

Države članice osiguravaju da se na cijelom njihovom državnom području svim odgovarajućim sredstvima svrati pozornost radnika i poslodavaca, uključujući poslodavce koji su MSP-ovi, na nacionalne mjere kojima se prenosi ova Direktiva i na relevantne već važeće odredbe koje se odnose na predmet utvrđen u članku 1.

Članak 18.
Izvješćivanje i preispitivanje

1. Države članice do ... [osam godina od dana stupanja na snagu ove Direktive] Komisiji dostavljaju sve informacije koje se odnose na provedbu ove Direktive i koje su Komisiji potrebne za sastavljanje izvješća. Te informacije uključuju dostupne zbirne podatke o korištenju različitih vrsta dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta od strane muškaraca i žena u skladu s ovom Direktivom, kako bi se omogućilo pravilno praćenje i procjena provedbe ove Direktive, posebno u pogledu rodne ravnopravnosti.

2. Komisija podnosi izvješće iz stavka 1. Europskom parlamentu i Vijeću. Izvješću se prema potrebi prilaže zakonodavni prijedlog.

Izvješću se također prilažu:

- (a) studija o međudjelovanju različitih vrsta dopusta predviđenih ovom Direktivom i ostalih vrsta dopusta zbog obiteljskih razloga, kao što je dopust za posvojenje; i
- (b) studija o pravima na dopust zbog obiteljskih razloga koja se odobravaju samozaposlenim osobama.

Članak 19.

Stavljanje izvan snage

1. Direktiva 2010/18/EU stavlja se izvan snage s učinkom od ... [tri godine od dana stupanja na snagu ove Direktive]. Upućivanja na direktivu stavljenju izvan snage smatraju se upućivanjima na ovu Direktivu i čitaju se u skladu s korelacijskom tablicom iz Priloga.

2. Neovisno o stavljanju Direktive 2010/18/EU izvan snage na temelju stavka 1. ovog članka, sva razdoblja ili odvojena kumulativna razdoblja roditeljskog dopusta koja određeni radnik iskoristi ili prenese u skladu s tom direktivom prije ... [tri godine od dana stupanja na snagu ove Direktive] mogu se oduzeti od prava tog radnika na roditeljski dopust u skladu s člankom 5. ove Direktive.

Članak 20.

Prenošenje

1. Države članice stavljaju na snagu zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom do ... [tri godine od dana stupanja na snagu ove Direktive]. One o tome odmah obavještavaju Komisiju.
2. Neovisno o stavku 1. ovog članka, u pogledu plaće ili naknade plaće za posljednja dva tjedna roditeljskog dopusta kako je predviđeno člankom 8. stavkom 3., države članice stavljaju na snagu zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom do ... [pet godina od dana stupanja na snagu ove Direktive]. One o tome odmah obavještavaju Komisiju.

3. Kad države članice donose odredbe iz stavaka 1. i 2., one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.
4. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.
5. Detaljna pravila i detaljni načini za primjenu ove Direktive utvrđuju se u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, pri čemu se poštuju minimalni zahtjevi i ciljevi ove Direktive.
6. Za potrebe usklađivanja s člancima 4., 5., 6. i 8. ove Direktive i s Direktivom 92/85/EEZ, države članice mogu uzeti u obzir svako razdoblje odsutnosti s posla zbog obiteljskih razloga te plaću ili naknadu plaće za takvu odsutnost, a posebno u pogledu roditeljskog dopusta, očinskog dopusta, roditeljskog dopusta i dopusta za pružatelje skrbi, koji su dostupni na nacionalnoj razini i koji nadilaze minimalne standarde predviđene ovom Direktivom ili Direktivom 92/85/EEZ, pod uvjetom da su ispunjeni minimalni zahtjevi za takav dopust i da se ne smanji opća razina zaštite koja se pruža radnicima u područjima obuhvaćenima tim direktivama.

7. Ako države članice osiguraju plaću ili naknadu plaće u vrijednosti od najmanje 65 % neto plaće radnika, koja eventualno podliježe gornjoj granici, za najmanje šest mjeseci roditeljskog dopusta za svakog roditelja, mogu se odlučiti na zadržavanje takvog sustava umjesto da predvide plaću ili naknadu plaće iz članka 8. stavka 2.
8. Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da se u svakom trenutku mogu zajamčiti rezultati koji se žele postići ovom Direktivom.

Članak 21.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 22.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu

Za Europski parlament

Predsjednik

Za Vijeće

Predsjednik

PRILOG

KORELACIJSKA TABLICA

Direktiva 2010/18/EU	Ova Direktiva
Klauzula 1. stavak 1.	Članak 1.
Klauzula 1. stavak 2.	Članak 2.
Klauzula 1. stavak 3.	Članak 2.
Klauzula 2. stavak 1.	Članak 5. stavak 1.
Klauzula 2. stavak 2.	Članak 5. stavci 1. i 2.
Klauzula 3. stavak 1. točka (a)	Članak 5. stavak 6.
Klauzula 3. stavak 1. točka (b)	Članak 5. stavak 4.
Klauzula 3. stavak 1. točka (c)	Članak 5. stavak 5.
Klauzula 3. stavak 1. točka (d)	---
Klauzula 3. stavak 2.	Članak 5. stavak 3.
Klauzula 3. stavak 3.	Članak 5. stavak 8.
Klauzula 4. stavak 1.	Članak 5. stavak 8.
Klauzula 5. stavak 1.	Članak 10. stavak 2.

Direktiva 2010/18/EU	Ova Direktiva
Klauzula 5. stavak 2.	Članak 10. stavak 1.
Klauzula 5. stavak 3.	Članak 10. stavak 3.
Klauzula 5. stavak 4.	Članak 11.
Klauzula 5. stavak 5. prvi podstavak	Članak 10. stavak 3.
Klauzula 5. stavak 5. drugi podstavak	Članak 8. stavak 3.
Klauzula 6. stavak 1.	Članak 9.
Klauzula 6. stavak 2.	Uvodna izjava 25.
Klauzula 7. stavak 1.	Članak 7.
Klauzula 7. stavak 2.	Članak 7.
Klauzula 8. stavak 1.	Članak 16. stavak.1.
Klauzula 8. stavak 2.	Članak 16. stavak 2.
Klauzula 8. stavak 3.	---
Klauzula 8. stavak 4.	---
Klauzula 8. stavak 5.	---
Klauzula 8. stavak 6.	---
Klauzula 8. stavak 7.	---