

Bruxelles, 15. lipnja 2018.
(OR. en)

10055/18

**Međuinstitucijski predmet:
2017/0085 (COD)**

**EMPL 328
SOC 406
GENDER 22
SAN 189
CODEC 1057**

IZVJEŠĆE

Od:	Odbor stalnih predstavnika
Za:	Vijeće
Br. preth. dok.:	9829/18 + COR 1
Br. dok. Kom.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Predmet:	Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i osoba koje skrbe i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU – opći pristup

I. UVOD

Komisija je 26. travnja 2017. podnijela Prijedlog direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i osoba koje skrbe i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU. Prijedlog se temelji na članku 153. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) kojim se predviđa redovni zakonodavni postupak.

Opći je cilj prijedloga poboljšati pristup rješenjima za uspostavu ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su dopusti i fleksibilni radni uvjeti, kao i povećati korištenje dopusta za obitelj među muškarcima, čime bi se podržalo sudjelovanje žena na tržištu rada. Prijedlogom bi posebno trebalo povećati postojeće minimalne standarde u vezi s i. roditeljskim dopustom i ii. fleksibilnim radnim uvjetima te uvesti nove minimalne standarde u vezi s iii. očinskim dopustom i iv. dopustom za osobe koje skrbe.

Europski parlament još nije dostavio svoje stajalište, očekuje se da će to učiniti u srpnju 2018.

Europski gospodarski i socijalni odbor dao je svoje mišljenje 6. prosinca 2017.¹

Odbor regija dao je svoje mišljenje na sastanku 30. studenoga 2017.²

II. RASPRAVE U OKVIRU PRIPREMNIH TIJELA VIJEĆA

Radna skupina za socijalna pitanja započela je s preispitivanjem prijedloga u srpnju 2017. Tijekom estonskog predsjedništva glavne teme rasprava bili su očinski i roditeljski te dopust za osobe koje skrbe. Iako je postignut veliki napredak još ostaje niz neriješenih pitanja, a izvješće o napretku³ predstavljeno je Vijeću EPSCO u prosincu 2017.

Bugarsko predsjedništvo nastavilo je raditi na predmetu tijekom pet sastanaka Radne skupine za socijalna pitanja⁴ te je tražilo smjernice od Odbora stalnih predstavnika (Coreper) 7. ožujka i 6. lipnja 2018. Rješenja predložena u pogledu otvorenih pitanja predstavljena Coreperu 13. lipnja dobila su dovoljno široku potporu. Coreper je, međutim, odlučio dva otvorena pitanja ostaviti Vijeću za raspravu. Spomenuta pitanja niže su navedena u dijelu III.

¹ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/work-life-balance-working-parents-and-caregivers>

² <https://cor.europa.eu/EN/our-work/Pages/OpinionTimeline.aspx?opId=CDR-3138-2017>

³ ST 14280/17 + COR1 + COR2.

⁴ 15. i 29. siječnja, 20. veljače te 4. i 28. svibnja 2018.

Ažurirani kompromisni paket naveden je u Prilogu ovom dokumentu, koji uključuje sljedeće glavne elemente:

- **Očinski dopust**: Komisija je prijedlogom uvela minimalni standard od deset radnih dana očinskog dopusta na razini EU-a, koji se plaća u visini iznosa plaće tijekom bolovanja. Radna skupina za socijalna pitanja općenito je podržala uvođenje deset radnih dana očinskog dopusta na razini EU-a. Nakon dugih rasprava te kako bi se u obzir uzelo financijsko opterećenje za mnoge sustave socijalne sigurnosti država članica i omogućilo više fleksibilnosti u provedbi, Coreper je općenito podržao prijedlog da se državama članicama prepusti utvrđivanje razine primitaka od rada.
- **Roditeljski dopust**: Komisija je predložila jačanje postojećih minimalnih standarda za roditeljski dopust, kako je navedeno u Direktivi o roditeljskom dopustu (2010/18/EU), kojom se predviđa individualno pravo na četiri mjeseca za svakog radnika, od čega trenutačno jedan mjesec nije prenosiv. Komisija je predložila: 1) povećanje neprenosivog razdoblja na četiri mjeseca, 2) izmjenu dobi djeteta do koje dopust treba iskoristiti iz „najkasnije do osme godine života” u „barem do navršenja djetetove dvanaeste godine” i 3) utvrđivanje minimalnih primitaka od rada za četiri mjeseca koji su barem na razini primitaka tijekom bolovanja.

Radna skupina za socijalna pitanja složila se da će pružiti više fleksibilnosti kako bi se omogućilo da se uzmu u obzir različite logike djelovanja država članica tako što će se njima prepustiti utvrđivanje razine primitaka od rada. Odluka o utvrđivanju dobne granice djeteta također je prepuštena državama članicama, od kojih se samo traži da osiguraju da se utvrđenom dobnom granicom omogući da se oba roditelja djelotvorno koriste dopustom jer bi se nižom dobnom granicom, u praksi, neke očeve spriječilo u korištenju roditeljskog dopusta.

- **Dopust za osobe koje skrbe**: Komisija je predložila uvođenje minimalnog standarda od pet radnih dana dopusta za osobe koje skrbe godišnje uz plaću koja je u visini plaće tijekom bolovanja. Radna skupina za socijalna pitanja izmijenila je definiciju „osobe koja skrbi” i uvela novu definiciju „dopusta za osobe koje skrbe”. Nadalje, s obzirom na čitav niz različitih pristupa u državama članicama kojima je cilj olakšati ravnotežu između poslovnog i privatnog života za radnike koji moraju skrbiti o drugima, uklonjeni su i minimalan standard za plaćanje dopusta za osobe koje skrbe i specifikacija prema kojoj dopust mora trajati najmanje pet dana.

Fleksibilni radni uvjeti: Na temelju minimalnih standarda u Direktivi o roditeljskom dopustu (2010/18/EU) Komisija je predložila proširiti pravo na mogućnost traženja fleksibilnih radnih uvjeta za osobe koje skrbe kao i uključiti *rad na daljinu* u popis primjera takvih radnih uvjeta. Nakon dugih rasprava čini se da je Radna skupina za socijalna pitanja postigla opći dogovor kako bi podržala te najnovije izmjene.

Preostale rezerve:

U ovoj su fazi analitičke rezerve zadržale delegacije AT, CY, DE, DK, ES, HU, IE, IT, LV, NL, PL i UK.

Delegacija PT zadržala je posebnu rezervu u pogledu članka 8. s obzirom na članak 4.

Delegacije DK, NL i UK uložile su parlamentarne analitičke rezerve.

Delegacije EL, HR i NL uložile su jezične analitičke rezerve.

Komisija je u ovoj fazi potvrdila svoj izvorni prijedlog i zadržala analitičku rezervu na sve njegove izmjene.

III. OTVORENA PITANJA

1) Duljina neprenosivog roditeljskog dopusta (članak 5. stavak 2. i uvodna izjava 14.):

Na sastanku Corepera 13. lipnja nekoliko je država članica zatražilo dodatnu fleksibilnost u tekstu kako bi se u obzir mogle uzeti njihove nacionalne logike djelovanja. Te države članice htjele su na jedan mjesec smanjiti broj neprenosivih mjeseci roditeljskog dopusta koji se moraju jamčiti u skladu s ovom Direktivom. Druge delegacije čvrsto su potvrdile potrebu za ambicioznijim nastojanjima te su tražile da ne bi trebalo dodatno smanjivati dva neprenosiva mjeseca. Stoga je predsjedništvo odlučilo „dva mjeseca” staviti u uglate zagrade i od Vijeća zatražiti da odluči o tom pitanju.

2) **Stavljanje riječi „primjeren” koja se odnosi na plaću ili naknadu koje trebaju utvrditi države članice za neprenosiv roditeljski i očinski dopust (uvodna izjava 19.):**

Nakon snažnog poziva mnogobrojnih delegacija na više pravne sigurnosti predsjedništvo je, prije sastanka Corepera 13. lipnja, uklonilo upućivanje na „primjeren” iz članka 8. To upućivanje zadržano je u uvodnoj izjavi 19. jer se time, prema mišljenju predsjedništva, ne stvara pravna nesigurnost, već se državama članicama daju bolje smjernice za utvrđivanje razine primitaka od rada.

Na sastanku Corepera 13. lipnja neke su delegacije izrazile svoje prethodne pozive na pravnu sigurnost i zatražile uklanjanje upućivanja na „primjeren” i iz uvodne izjave 19. Upućivanje na „primjeren” stoga je do odluke Vijeća stavljeno u uglate zagrade.

IV. ZAKLJUČAK

Vijeće se poziva da:

- ispita kompromisni tekst kako je naveden u Prilogu ovom Izvješću te posebno riješi navedena otvorena pitanja navedena; i
- postigne opći pristup.

Kompromisni prijedlog bugarskog predsjedništva

Izmjene u odnosu na posljednji prijedlog predsjedništva (Prilog dokumentu 9829/18) obilježene su podebljanim slovima.

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

**o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i osoba koje skrbe 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 1. točku (i) i stavak 2. točku (b),

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrtu zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora⁵,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija⁶,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

⁵ SL C , , str. .

⁶ SL C , , str. .

budući da:

- (1) Člankom 153. stavkom 1. točkom (i) Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) Europskoj uniji omogućuje se da podupire i dopunjuje djelatnost država članica u području jednakosti između muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu.
- (2) Ravnopravnost muškaraca i žena temeljno je načelo Europske unije. Prema članku 3. Ugovora o Europskoj uniji promicanje ravnopravnosti između žena i muškaraca jedan je od ciljeva Unije. Člankom 23. Povelje o temeljnim pravima Europske unije zahtijeva se da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.
- (3) Kako bi se uskladio obiteljski i poslovni život, člankom 33. Povelje o temeljnim pravima Europske unije propisuju se pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom, pravo na plaćeni rodiljni dopust i roditeljski dopust po rođenju ili posvojenju djeteta.
- (4) Unija je stranka Konvencije Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom. Odredbe te Konvencije stoga su od njezina stupanja na snagu sastavni dio pravnog poretka Europske unije te se zakonodavstvo Unije što je moguće više mora tumačiti u skladu s Konvencijom. U Konvenciji se, među ostalim, u članku 7. propisuje da stranke osiguravaju sve potrebne mjere kako bi zajamčile djeci s teškoćama u razvoju puno uživanje ljudskih prava i temeljnih sloboda ravnopravno s drugom djecom.
- (5) Politikama za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života trebalo bi se doprinositi rodnoj ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada, ujednačenom podjelom obveza u pogledu skrbi između muškaraca i žena te smanjivanjem rodno uvjetovanih razlika u zaradi i plaćama. Tim bi se politikama trebale uzeti u obzir demografske promjene, uključujući učinke starenja stanovništva.

- (6) Na razini Unije u nekoliko se direktiva u području rodne ravnopravnosti i uvjeta rada već rješava dio pitanja koja se odnose na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, posebno u Direktivi 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća⁷, Direktivi 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća⁸, Direktivi Vijeća 92/85/EEZ⁹, Direktivi Vijeća 97/81/EZ¹⁰ i Direktivi Vijeća 2010/18/EU¹¹.
- (7) Međutim, ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je velik problem za mnoge roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima te ima negativan učinak na zaposlenost žena. Poteškoće u pronalaženju ravnoteže između poslovnih i obiteljskih obveza važan su čimbenik kad je riječ o nedovoljnoj zastupljenosti žena na tržištu rada. Nakon što dobiju djecu, žene često rade manji broj sati na plaćenim poslovima te troše više vremena na neplaćene obveze skrbi. Također se pokazalo da postojanje bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji ima negativan učinak na zaposlenost žena, uz potpuno isključivanje nekih žena s tržišta rada.

⁷ 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.).

⁸ 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.).

⁹ 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.).

¹⁰ 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.).

¹¹ Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL L 68, 18.3.2010., str. 13.).

- (8) Trenutačnim pravnim okvirom Unije propisani su ograničeni poticaji za muškarce da preuzmu jednak teret obveza skrbi. Zbog nepostojanja plaćenog očinskog dopusta i roditeljskog dopusta u mnogim državama članicama pridonosi se tome da očevi rijetko koriste takve dopuste. Zbog neujednačeno osmišljenih politika o ravnoteži između poslovnog i privatnog života žena i muškaraca povećavaju se rodno uvjetovane razlike u pogledu rada i skrbi. S druge strane, pokazalo se da kad se očevi koriste mogućnostima ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su dopust ili fleksibilni radni uvjeti, to povoljno utječe na smanjenje relativnog opsega neplaćenog rada za obitelj koji obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove.
- (8a) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi uzeti u obzir da jednako korištenje dopustâ za obitelj ovisi i o drugim primjerenim mjerama, poput pružanja dostupne i cjenovno pristupačne skrbi o djeci i dugotrajne skrbi koje su presudne kako bi se roditeljima i osobama koje skrbe omogućio ulazak, ostajanje ili povratak na tržište rada. Uklanjanjem negativnih ekonomskih čimbenika osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu, najčešće žene, također se mogu poticati na potpuno sudjelovanje na tržištu rada.
- (9) U skladu s člankom 154. UFEU-a Komisija je pokrenula savjetovanje u dvije faze sa socijalnim partnerima o izazovima povezanim s ravnotežom između poslovnog i privatnog života. Socijalni partneri nisu se usuglasili o pokretanju pregovora o tim pitanjima, među ostalim ni o roditeljskom dopustu. Međutim, važno je da se u ovom području poduzmu mjere moderniziranjem i prilagodbom postojećeg pravnog okvira, pri čemu treba uzeti u obzir ishod tih savjetovanja i otvorenog javnog savjetovanja koje je provedeno kako bi se prikupila stajališta različitih dionika i građana.
- (10) Primjereno je staviti izvan snage i zamijeniti Direktivu 2010/18/EU kojom se trenutačno uređuje roditeljski dopust primjenom okvirnog sporazuma sklopljenog između socijalnih partnera. Ova se Direktiva posebno nadovezuje na pravila utvrđena u Direktivi 2010/18/EU te ih nadopunjava jačanjem postojećih i uvođenjem novih prava.

- (11) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu očinskog dopusta, roditeljskog dopusta i dopusta za osobe koje skrbe te fleksibilnih radnih uvjeta za roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima. Time što se ovom Direktivom olakšava usklađivanje poslovnog i obiteljskog života roditelja i osoba koje skrbe, njome bi se trebalo doprinijeti ciljevima iz Ugovora koji se odnose na ostvarenje ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada, jednako postupanje na radnome mjestu i poticanje visoke razine zaposlenosti u Uniji.
- (12) Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na sve radnike koji imaju ugovore o radu ili druge radne odnose, uključujući ugovore o radu ili radne odnose radnika u nepunom radnom vremenu, radnika s ugovorom na određeno vrijeme ili osoba koje imaju ugovor o radu ili radni odnos s agencijom za privremeno zapošljavanje, kako je prethodno predviđeno Direktivom 2010/18/EU koja je stavljena izvan snage. Države članice trebale bi određivati ugovore o radu ili radne odnose u skladu s kriterijima za određivanje statusa radnika utvrđenima sudskom praksom Suda Europske unije.
- (12a) U nadležnosti je država članica definirati bračni i obiteljski status kao i to koga se smatra roditeljem, majkom i ocem.
- (13) Kako bi se potaknula ujednačenija 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. Taj bi dopust trebalo uzeti oko vremena rođenja i trebao bi biti jasno povezan s tim događajem. Države članice trebaju odrediti može li se taj dopust također djelomično iskoristiti prije rođenja djeteta ili samo nakon njegova rođenja, vremenski okvir unutar kojega se taj dopust mora iskoristiti, kao i može li se i pod kojim uvjetima koristiti u nepunom radnom vremenu, u „blokovima” koji su odvojeni razdobljima rada, npr. „blokovima” koji se sastoje od tjedana, 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 dvama kalendarskim tjednima. Da bi se uzele u obzir razlike među državama članicama, pravo na očinski dopust ne bi trebao ovisiti o bračnom ili obiteljskom statusu kako su definirani u nacionalnom pravu.

- (14) Budući da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust ili prenosi znatan dio svojeg prava na dopust majkama, da bi se očeve potaknulo na korištenje roditeljskog dopusta ovom se Direktivom razdoblje roditeljskog dopusta koje je neprenosivo s jednog roditelja na drugog produljuje s jednog na [dva] mjeseca, pri čemu se zadržava pravo svakog roditelja na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta koje je prethodno bilo predviđeno Direktivom 2010/18/EU koja je stavljena izvan snage.
- (15) Zaposlenim roditeljima s djecom ovom se Direktivom jamči minimalno razdoblje od četiri mjeseca roditeljskog dopusta. Države članice trebale bi moći određivati rokove u kojima radnik mora obavijestiti poslodavca o podnošenju zahtjeva za roditeljski dopust te odlučivati o tome ovisi li pravo na roditeljski dopust o određenom razdoblju zaposlenja. S obzirom na sve veću raznolikost ugovora, pri izračunu razdoblja zaposlenja 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 bi članice također trebale moći odlučivati o tome hoće li poslodavac smjeti u određenim okolnostima odgoditi odobravanje roditeljskog dopusta. U tim bi slučajevima poslodavac trebao obrazložiti odgodu.

S obzirom na to da će svaki roditelj, a posebno očevi, zbog fleksibilnosti vjerojatno češće ostvarivati svoje pravo na taj dopust, radnici bi trebali moći zatražiti korištenje roditeljskog dopusta na temelju punog radnog vremena ili nepunog radnog vremena, u „blokovima” koji su odvojeni razdobljima rada, npr. blokovima koji se sastoje od tjedana, ili na temelju drugih fleksibilnih oblika. Poslodavac bi trebao moći odlučiti hoće li prihvatiti zahtjev za roditeljski dopust u drugim fleksibilnim oblicima umjesto dopusta u punom radnom vremenu. Države bi članice također trebale procijeniti trebaju li se uvjeti i detaljne mogućnosti korištenja roditeljskog dopusta prilagoditi posebnim potrebama roditelja u iznimno nepovoljnim situacijama.

- (15a) Dob djeteta do koje se roditeljski dopust može iskoristiti trebala bi se utvrditi tako da se obama roditeljima omogući da djelotvorno iskoriste puno pravo na roditeljski dopust na temelju ove Direktive.

- (16) Radnike i poslodavce trebalo bi poticati da tijekom razdoblja dopusta ostanu u vezi kako bi se olakšao povratak na posao nakon roditeljskog dopusta, a mogu se i dogovoriti o svim primjerenim mjerama za ponovno uključivanje u posao, o čemu odlučuju obje zainteresirane stranke uzimajući u obzir nacionalno pravo, kolektivne ugovore i praksu.
- (17) Kako bi se proširile mogućnosti za ostanak u radnoj populaciji za muškarce i žene koji moraju skrbiti o drugima, radnici bi trebali imati pravo na dopust za osobe koje skrbe. Države članice trebale bi odrediti uvjete za pristup tom pravu i modalitete za njegovo ostvarivanje, uključujući njegovo trajanje i situacije u kojima je potreba za skrbi priznata. Zbog starenja stanovništva potreba za skrbi i dalje će se povećavati, što bi države članice trebale uzeti u obzir pri izradi politika o skrbi, među ostalim o dopustu za osobe koje skrbe.
- (18) Osim prava na dopust za osobe koje skrbe predviđenoga ovom Direktivom, svi bi radnici trebali zadržati svoje pravo na izbivanje s posla po osnovi više sile zbog hitnih i neočekivanih obiteljskih razloga, što je prethodno predviđeno Direktivom 2010/18/EU koja je stavljena izvan snage, u skladu s uvjetima koje utvrđuju države članice.
- (19) Kako bi se povećali poticaji za radnike s djecom posebno muškarce, da se koriste razdobljima dopusta predviđenima u ovoj Direktivi, trebalo bi predvidjeti pravo na [primjerenu] naknadu tijekom dopusta.

Slijedom toga, države članice trebale bi utvrditi [primjerenu] razinu plaće ili naknade za minimalno razdoblje očinskog dopusta i za minimalno razdoblje neprenosiva roditeljskog dopusta zajamčenoga ovom Direktivom. Pri utvrđivanju razine te plaće ili naknade države članice trebale bi uzeti u obzir to da će korištenje očinskog dopusta i roditeljskog dopusta često rezultirati gubitkom dohotka za obitelj i da će osobe koje ostvaruju prvi prihod u obitelji moći iskoristiti pravo na roditeljski dopust samo ako je on dovoljno dobro plaćen.

- (19a) Ovom Direktivom ne bi trebalo dovoditi u pitanje koordinaciju sustava socijalne sigurnosti na temelju Uredbe (EZ) br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća¹², Uredbe (EU) br. 1231/2010 Europskog parlamenta i Vijeća¹³ i Uredbe Vijeća (EZ) br. 859/2003¹⁴. Država članica nadležna za socijalno osiguranje osobe utvrđuje se primjenom tih uredaba.
- (20) Kako je prethodno propisano Direktivom 2010/18/EU koja je stavljena izvan snage od država članica zahtijeva se da tijekom razdoblja roditeljskog dopusta odrede status ugovora o radu ili radnog odnosa. U skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije, radni se odnos radnika i njegova poslodavca stoga zadržava tijekom razdoblja dopusta te korisnik takvog dopusta tijekom tog razdoblja zadržava status zaposlene osobe za potrebe zakonodavstva Unije. Države članice stoga bi pri određivanju statusa ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta obuhvaćenih ovom Direktivom, uključujući u pogledu prava na socijalno osiguranje, trebale osigurati zadržavanje radnog odnosa.

¹² 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).

¹³ 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.).

¹⁴ 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.).

- (21) Kako bi se zaposlene roditelje i osobe koje skrbe potaknulo da ostanu na tržištu rada, tim bi se radnicima trebalo omogućiti da svoje rasporede rada prilagode osobnim potrebama i željama. Zaposleni roditelji i osobe koje skrbe stoga bi radi pružanja skrbi trebali moći zatražiti fleksibilne radne uvjete, to jest mogućnost radnika da zatraže prilagodbu rasporeda rada, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati. Kako bi se uzele u obzir potrebe radnika i 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 u nepunom radnom vremenu koristan jer se njime omogućilo određenom broju žena da ostanu na tržištu rada nakon što su dobile djecu, zbog dugih razdoblja smanjenih sati rada mogu se smanjiti i njihovi doprinosi za socijalno osiguranje, što znači da bi im poslije i prava na mirovinu mogla biti manja ili nepostojeća. Odluku o tome hoće li prihvatiti zahtjev radnika za fleksibilnim radnim uvjetima trebao bi donositi poslodavac. Pri razmatranju zahtjeva za fleksibilne radne uvjete poslodavci mogu u obzir uzeti, među ostalim, trajanje traženih fleksibilnih radnih uvjeta, kao i njihove resurse i operativne kapacitete za ponudu takvih uvjeta. Posebne okolnosti zbog kojih su potrebni fleksibilni radni uvjeti mogu se promijeniti. Radnici stoga ne samo da bi trebali imati pravo povratka na prvobitni raspored rada na kraju dogovorenog razdoblja, nego bi to također trebali moći zatražiti svaki put kad je potrebno zbog promjene okolnosti.
- (22) Mogućnosti u pogledu dopusta namijenjene su podupiranju zaposlenih roditelja i osoba koje skrbe tijekom određenih razdoblja, a cilj je tih mogućnosti održati i poticati njihovu neprekinutu povezanost s tržištem rada. Stoga je primjereno izričito propisati zaštitu radnih prava radnika koji koriste dopust obuhvaćen ovom Direktivom, a posebno njihovo pravo povratka na isto ili jednakovrijedno radno mjesto i pravo da zbog izostanka s posla ne trpe štetu u pogledu uvjeta rada. Radnici bi do kraja takvog dopusta trebali zadržati prava koja su već stekli ili su u postupku stjecanja.

- (23) Radnike koji ostvaruju svoje pravo na dopust ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta trebalo bi zaštititi od diskriminacije ili nepovoljnijeg postupanja po toj osnovi.
- (24) Radnici koji ostvaruju svoja prava na korištenje dopusta ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta propisanih u ovoj Direktivi trebali bi biti zaštićeni od otkaza i svih priprema za mogući otkaz po osnovi traženja ili korištenja takvog otkaza ili ostvarivanja prava na traženje takvih fleksibilnih radnih uvjeta. Pojam „pripreme za mogući otkaz” trebalo bi promatrati s obzirom na sudsku praksu Suda Europske unije, posebno njegovu presudu u predmetu C-460/06¹⁵. Ako radnici smatraju da su dobili otkaz po tim osnovama, trebali bi moći zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje za otkaz.
- (25) Teret dokazivanja toga da do otpuštanja nije došlo zato što su radnici zatražili očinski i/ili roditeljski dopust ili se njima koristili trebao bi snositi poslodavac ako radnici pred sudom ili drugim nadležnim tijelom utvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su otpušteni po tim osnovama. Pravnom zaštitom predviđenom u ovoj Direktivi za prethodno navedene vrste dopusta uzimaju se u obzir njihova priroda i cilj te posebna važnost tih dviju vrsta dopusta za promicanje rodne ravnopravnosti, posebice ujednačene podjele obveza u pogledu skrbi između žena i muškaraca, kao i duljina tih dopusta i činjenica da je predviđena odgovarajuća plaća ili naknada.

¹⁵ Predmet C-460/06 *Nadine Paquay protiv Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* [2007.] ECR I-08511.

- (26) Države članice trebale bi propisati djelotvorne, razmjerne i odvraćajuće kazne u slučaju povrede nacionalnih propisa donesenih u skladu s ovom Direktivom ili odgovarajućih već važećih propisa u pogledu prava obuhvaćenih područjem primjene ove Direktive. Kazne mogu uključivati administrativne i financijske sankcije, kao što su novčane kazne ili plaćanje naknade, kao i druge vrste kazni. Za djelotvornu provedbu načelâ jednakog postupanja i jednakih mogućnosti potrebna je odgovarajuća sudska zaštita radnika od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja žalbe ili pokretanja postupka povezanih s pravima iz ove Direktive. Žrtve mogu odlučiti da neće tražiti svoja prava zbog straha od osвете, pa bi ih se stoga trebalo zaštititi od svakog nepovoljnog postupanja kada ostvaruju svoja prava predviđena ovom Direktivom. Ta je zaštita posebno važna kad je riječ o predstavnicima radnika koji obavljaju svoje funkcije.
- (27) U cilju daljnjeg povećanja razine zaštite prava propisanih ovom Direktivom nacionalna tijela za ravnopravnost trebala bi biti nadležna za zadaće povezane s nediskriminacijom koje su obuhvaćene područjem primjene ove Direktive.
- (28) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama daje mogućnost uvođenja ili zadržavanja povoljnijih odredaba. Dopuštanje jednom roditelju da neprenosivi dio svojeg prava na roditeljski dopust prenese drugom roditelju ne bi predstavljalo povoljniju odredbu za tog pojedinačnog radnika. Prava stečena na temelju postojećeg pravnog okvira i dalje bi se trebala primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom uvode povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih u postojećem zakonodavstvu Unije u ovom području i ne može biti valjana osnova za smanjenje opće razine zaštite koja se pruža radnicima u području obuhvaćenom ovom Direktivom.
- (29) Posebno, ništa iz ove Direktive ne bi se trebalo tumačiti kao smanjenje postojećih prava na temelju Direktive 2010/18/EU, Direktive 92/85/EEZ i Direktive 2006/54/EZ, uključujući njezin članak 19. Sva upućivanja na Direktivu 2010/18/EU stavljenu izvan snage trebala bi se tumačiti kao upućivanja na ovu Direktivu.

- (30) Ovom bi se Direktivom trebalo izbjeći nametanje administrativnih, financijskih ili zakonskih ograničenja kojima bi se otežavalo osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća. Države članice stoga se pozivaju da procijene utjecaj koji će na MSP-e imati akt kojim će se prenijeti Direktiva kako bi se osiguralo da MSP-i ne budu nerazmjerno pogođeni te da posebnu pozornost pridaju mikropoduzećima i potrebi da se izbjegne svako nepotrebno administrativno opterećenje.
- (30a) Sve vrste izbivanja s posla radi obitelji, a posebno roditeljni dopust, očinski dopust, roditeljski dopust i dopust za osobe koje skrbe, dostupne na temelju nacionalnog zakonodavstva i/ili kolektivnih ugovora trebalo bi uzeti u obzir za potrebe ispunjenja zahtjeva za jedan ili više dopusta predviđenih u ovoj Direktivi i u Direktivi 92/85/EEZ, pod uvjetom da su svi minimalni zahtjevi utvrđeni u njima ispunjeni te da nije smanjena opća razina zaštite koja se pruža radnicima u području obuhvaćenom tim direktivama. U tom slučaju, pri provedbi ove Direktive države članice nisu dužne preimenovati ili promijeniti različite vrste obiteljskih dopusta koji su predviđeni na temelju nacionalnog zakonodavstva i/ili kolektivnih ugovora te koji se koriste za usklađivanje s ovom Direktivom.
- (31) Države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima provedbu Direktive ako to socijalni partneri zajednički zatraže i sve dok države članice poduzimaju sve korake koji su potrebni kako bi se osiguralo da u svakom trenutku mogu zajamčiti rezultate koji se zahtijevaju na temelju ove Direktive.
- (32) U skladu s načelom supsidijarnosti, kako je utvrđeno u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji, Unija može donijeti mjere jer ciljeve ove Direktive, a to su osiguravanje provedbe načela ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu u cijeloj Uniji, države članice ne mogu ostvariti u dovoljnoj mjeri, ali ih se može bolje ostvariti na razini Unije. 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 se Direktivom utvrđuju minimalni uvjeti namijenjeni ostvarenju ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnom mjestu putem olakšavanja usklađivanja poslovnog i obiteljskog života zaposlenih roditelja i osoba koje skrbe.

U tu svrhu njome se predviđaju prava pojedinaca koja se odnose na:

- (a) očinski dopust, roditeljski dopust i dopust za osobe koje skrbe; i
- (b) fleksibilne radne uvjete za zaposlene roditelje i osobe koje skrbe.

Članak 2.

Područje primjene

Ova se Direktiva primjenjuje na sve zaposlene muškarce i žene koji imaju ugovor o radu ili radni odnos kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u svakoj državi članici.

Članak 3.

Definicije

Za potrebe ove Direktive, primjenjuju se sljedeće definicije:

- (a) „očinski dopust” znači izostanak očeva s posla povodom rođenja djeteta;
- (b) „roditeljski dopust” znači izostanak roditelja s posla po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu;
- (ba) „dopust za osobe koje skrbe” znači izostanak radnika s posla kako bi osobno pružili skrb ili potporu članu obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu, a kojima je potrebna znatna skrb ili potpora iz ozbiljnog zdravstvenog razloga, kako su ga definirale države članice;

- (c) „osoba koja skrbi” znači radnik koji osobno pruža skrb ili potporu osobama iz prethodno navedene točke (ba);
- (d) „član obitelji” znači sin, kći, majka, otac, supružnik radnika ili njegov partner u civilnom partnerstvu ako su takva partnerstva predviđena nacionalnim pravom;
- (e)
- (f) „fleksibilni radni uvjeti” znači mogućnost radnika da prilagodi svoj raspored rada, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati.

Članak 4.

Očinski dopust

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da očevi imaju pravo na očinski dopust u trajanju od deset radnih dana koji treba iskoristiti oko vremena rođenja djeteta. Države članice mogu odrediti može li se taj dopust također djelomično iskoristiti prije rođenja djeteta ili samo nakon njega, kao i to može li se iskoristiti u fleksibilnim oblicima.
2. Pravo na roditeljski dopust iz stavka 1. daje se neovisno o bračnom ili obiteljskom statusu kako su definirani u nacionalnom pravu.
3. Upućivanje na deset radnih dana iz stavka 1. smatra se upućivanjem na obrazac punog radnog vremena, kako je definirano u dotičnoj državi članici. Pravo radnika na očinski dopust može se izračunati razmjerno radnom vremenu, u skladu s osobnim rasporedom rada tog radnika utvrđenim u ugovoru o radu.

Članak 5.

Roditeljski dopust

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od četiri mjeseca koji se mora iskoristiti prije nego što dijete navrši određenu dob. Tu dob određuju države članice i/ili socijalni partneri pri čemu se osigurava da svaki roditelj može djelotvorno iskoristiti svoje pravo na roditeljski dopust na ravnopravan način.
2. Države članice osiguravaju da [dva] mjeseca roditeljskog dopusta nisu prenosivi.
3. Države članice određuju rok u kojem radnik mora obavijestiti poslodavca o ostvarenju prava na roditeljski dopust. Države članice pritom moraju uzeti u obzir potrebe i poslodavaca i radnika. Države članice moraju osigurati da se u zahtjevu radnika navede predviđeni početak i kraj razdoblja dopusta.
4. Države članice mogu uvjetovati pravo na roditeljski dopust razdobljem zaposlenosti i/ili razdobljem zaposlenosti kod istog poslodavca koje ne prelazi jednu godinu. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Vijeća 1999/70/EZ¹⁶, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna razdoblja zaposlenosti.
5. Države članice mogu utvrditi okolnosti u kojima se poslodavcu nakon savjetovanja u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom može dopustiti da za određeno razumno razdoblje odgodi odobravanje roditeljskog dopusta ako bi se tim dopustom ozbiljno narušilo poslovanje poduzeća. Poslodavci svako odgađanje roditeljskog dopusta moraju obrazložiti u pisanom obliku.

¹⁶ 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.).

6. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo podnijeti zahtjev za roditeljski dopust i u drugim fleksibilnim oblicima. Države članice mogu pobliže odrediti načine primjene takvih oblika roditeljskog dopusta. Poslodavci razmatraju i odgovaraju na takve zahtjeve vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika i svako odbijanje takvog zahtjeva obrazlažu u pisanom obliku.
7. Države članice ocjenjuju potrebu da se uvjeti pristupa roditeljskom dopustu i detaljni uvjeti njegova korištenja prilagode potrebama roditelja koji su posvojili dijete, roditelja s invaliditetom i roditelja koji imaju djecu s invaliditetom ili djecu s dugotrajnom bolešću.

Članak 6.

Dopust za osobe koje skrbe

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dopust za osobe koje skrbe koji je potrebno utvrditi u nacionalnom zakonodavstvu ili praksi.

Članak 7.

Izbivanje s posla po osnovi više sile

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na izbivanje s posla po osnovi više sile zbog hitnih obiteljskih razloga u slučaju bolesti ili nesreće zbog kojih je prijeko potrebna trenutačna nazočnost radnika. Države članice mogu ograničiti pravo na izbivanje s posla po osnovi više sile na ukupno razdoblje izbivanja po godini ili po slučaju ili po oba elementa.

Članak 8.

Plaća ili naknada

U skladu s nacionalnim okolnostima, kao što su nacionalno pravo, kolektivni ugovori i/ili praksa, i uzimajući u obzir ovlasti prenesene na socijalne partnere, države članice osiguravaju da će radnici koji ostvaruju prava na dopust iz članka 4. i članka 5. stavka 2. primiti plaću ili naknadu koju trebaju utvrditi države članice i/ili socijalni partneri, uzimajući u obzir potrebu da se osobama koje ostvaruju prvi prihod u obitelji olakša korištenje očinskog i/ili roditeljskog dopusta.

Članak 9.

Fleksibilni radni uvjeti

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da zaposlene osobe s djecom do određene dobi, koja mora biti barem osam godina, i osobe koje skrbe imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uvjeta može se ograničiti u razumnoj mjeri. Države članice mogu ograničiti zahtjeve za fleksibilne radne uvjete koji radnik može podnijeti na razuman broj u određenom razdoblju koje nije manje od jednom svakih dvanaest mjeseci.
2. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete iz stavka 1., vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika.
3. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uvjeta iz stavka 1. ograničeno, radnik se po isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored rada. Radnik ima pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored rada prije isteka dogovorenog razdoblja svaki put kada je to opravdano zbog promjene okolnosti. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na takve zahtjeve vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika.

4. Države članice mogu uvjetovati pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta razdobljem zaposlenosti ili razdobljem zaposlenosti kod istog poslodavca koje ne prelazi 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 razdoblja zaposlenosti.

Članak 10.

Prava iz ugovora o radu

1. Prava koja su radnici stekli ili su u postupku stjecanja na dan početka dopusta iz članka 4., 5. ili 6. zadržavaju se do kraja tog dopusta. Na kraju roditeljskog dopusta primjenjuju se ta prava, uključujući sve promjene proizašle iz nacionalnog prava, kolektivnih ugovora i/ili prakse.
2. Države članice osiguravaju da po isteku dopusta iz članka 4., 5. ili 6. radnici imaju pravo povratka na svoj posao ili na jednakovrijedno radno mjesto pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni te da imaju koristi od svih poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imali pravo da nisu iskoristili dopust.
3. Države članice moraju odrediti status ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta iz članka 4., 5. ili 6., među ostalim u pogledu prava na socijalno osiguranje uz osiguravanje trajanja radnog odnosa tijekom tog razdoblja.

Članak 11.

Nediskriminacija

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zabranile nepovoljnije postupanje s radnicima po osnovi traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6. ili po osnovi ostvarivanja prava kako su predviđena u članku 9.

Članak 12.

Zaštita od otkaza i teret dokazivanja

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zabranile otkaz i sve pripreme za otkaz radnicima po osnovi traženja ili korištenja dopusta, kako je navedeno u članku 4., 5. ili 6. ili ostvarivanja prava na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9.
2. Radnici koji smatraju da su dobili otkaz po osnovi traženja ili korištenja dopusta, kako je navedeno u članku 4., 5. ili 6. ili ostvarivanja prava na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9. mogu zatražiti od poslodavca da dostavi propisno obrazložene razloge za otkaz. U slučaju članaka 4. i 5. poslodavac te razloge dostavlja u pisanom obliku.
3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, ako radnici koji su zatražili dopust ili se njime koristili kako je navedeno u člancima 4. i 5. pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otkaza, tuženik mora dokazati da se otkaz temeljio na drugim osnovama, a ne na osnovi traženja ili korištenja dopusta, kako je navedeno u člancima 4. i 5.
4. Stavkom 3. ne sprečava se da države članice uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za tužitelje.
5. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 3. na sudske postupke u kojima sud ili nadležno tijelo mora istražiti činjenice predmeta.
6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke osim ako su države članice propisale drukčije.

Članak 13.

Kazne

Države članice moraju propisati pravila za kazne koje se primjenjuju na povredu nacionalnih propisa donesenih u skladu s ovom Direktivom ili odgovarajućih već važećih propisa u pogledu prava obuhvaćenih područjem primjene ove Direktive. Države članice moraju poduzeti sve mjere potrebne radi osiguranja primjene kazni. Kazne moraju biti učinkovite, razmjerne i odvraćajuće.

Članak 14.

Zaštita od nepovoljnog postupanja ili posljedica

Države članice moraju uvesti potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući radnike koji su predstavnici posloprimaca, od svakog nepovoljnog postupanja poslodavca ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja tužbe protiv poduzeća ili svakog pokretanja sudskog postupka kako bi se prisililo na ostvarivanje prava propisanih u ovoj Direktivi.

Članak 15.

Tijela za ravnopravnost

Ne dovodeći u pitanje nadležnosti inspektoratâ rada ili drugih tijela, uključujući socijalne partnere, koji izvršavaju prava radnika, države članice moraju osigurati da su tijela imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ za promicanje, analizu, praćenje i podupiranje jednakog postupanja prema svim osobama bez diskriminacije po osnovi spola nadležna za pitanja povezana s nediskriminacijom 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 nije dovoljan razlog za smanjenje razine zaštite radnika u područjima na koja se ona primjenjuje, ne dovodeći u pitanje pravo država članica da na promjene stanja odgovore donošenjem zakona i drugih propisa različitih od onih koji su na snazi u trenutku donošenja ove Direktive, pod uvjetom da se pritom poštuju minimalni zahtjevi utvrđeni u ovoj Direktivi.

Članak 17.

Širenje informacija

Države članice moraju osigurati da se na cijelom njihovom državnom području relevantnim osobama svim odgovarajućim sredstvima ukaže na odredbe donesene u skladu s ovom Direktivom i na odgovarajuće već važeće odredbe u pogledu predmeta utvrđenog u članku 1. ove Direktive.

Članak 18.

Izvješćivanje i preispitivanje

1. Države članice najkasnije do ... [SL: *molimo umetnuti datum koji odgovara osam godina od stupanja na snagu ove Direktive*] moraju Komisiji dostaviti sve relevantne informacije o primjeni ove Direktive. Na temelju tih informacija Komisija sastavlja izvješće Europskom parlamentu i Vijeću o primjeni ove Direktive.

2. Na temelju informacija koje države članice dostave u skladu sa stavkom 1. Komisija podnosi Europskom parlamentu i Vijeću izvješće s pregledom primjene Direktive koje je prema potrebi popraćeno zakonodavnim prijedlogom.

Članak 19.

Stavljanje izvan snage

Direktiva 2010/18/EZ stavlja se izvan snage s učinkom od [SL: *molimo umetnuti datum koji odgovara tri godine od 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 navedenom u Prilogu.

Članak 19.a

Prijelazna razdoblja

Ne dovodeći u pitanje stavljanje izvan snage Direktive 2010/18/EU, sva razdoblja ili odvojena kumulativna razdoblja roditeljskog dopusta koja iskoristi određeni radnik, ili koja taj radnik prenese u skladu s tom Direktivom prije [SL: *molimo umetnuti datum koji odgovara tri godine od stupanja na snagu ove Direktive*] mogu se oduzeti od prava tog radnika na roditeljski dopust na temelju članka 5. ove Direktive.

Članak 20.

Prenošenje

1. Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom do ... [SL: *molimo umetnuti datum koji odgovara tri godine od stupanja na snagu ove Direktive*]. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

Kada države članice donose te odredbe, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.

2. Države članice Komisiji dostavljaju i tekst glavnih mjera nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.
- 2.a Detaljna pravila i načini za primjenu ove Direktive utvrđuju se u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili nacionalnom praksom, sve dok se poštuju minimalni zahtjevi i ciljevi ove Direktive.
- 2.b Za potrebe usklađivanja s člancima 4., 5., 6. i 8. ove Direktive i Direktivom 92/85/EEZ, države članice mogu uzeti u obzir svako razdoblje izbivanja s posla radi obitelji te plaću ili naknadu za takvo izbivanje, a posebno rodiljni dopust, očinski dopust, roditeljski dopust i dopust za osobe koje skrbe, dostupne na nacionalnoj razini koji nadilaze minimalne standarde koji se propisuju ovom Direktivom i Direktivom 92/85/EEZ, pod uvjetom da se ispune minimalni zahtjevi za određeni dopust kako je navedeno u tim direktivama i da se ne smanji opća razina zaštite koja se pruža radnicima u području obuhvaćenom tim direktivama.
3. Države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima provedbu Direktive ako to socijalni partneri zajednički zatraže i sve dok države članice poduzimaju sve korake koji su potrebni kako bi se osiguralo da u svakom trenutku mogu zajamčiti rezultate koji se zahtijevaju na temelju ove Direktive.

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
