

Bruselj, 25. junij 2018  
(OR. en)

10291/18

---

**Medinstitucionalna zadeva:  
2017/0085 (COD)**

---

EMPL 346  
SOC 425  
GENDER 23  
SAN 199  
CODEC 1112

#### IZID POSVETOVANJA

---

Pošiljatelj:	generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	10055/18
Št. dok. Kom.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Zadeva:	Predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU – splošni pristop

---

V prilogi vam pošiljamo besedilo navedene direktive, v zvezi s katerim je Svet (EPSCO) na seji 21. junija 2018 dosegel dogovor o splošnem pristopu. Spremembe glede na zadnji predlog predsedstva (priloga k dok. 10055/18) so **v krepkem tisku in podčrtane**.

Osnutek

**DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**

**o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi**

**Direktive Sveta 2010/18/EU**

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(1)(i) ter (2)(b) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora<sup>1</sup>,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij<sup>2</sup>,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

---

<sup>1</sup> UL C , , str. .

<sup>2</sup> UL C , , str. .

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Člen 153(1)(i) Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) Evropski uniji omogoča, da podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic na področju enakosti moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu.
- (2) Enakost moških in žensk je eno temeljnih načel Unije. Spodbujanje enakosti žensk in moških je v skladu s členom 3 Pogodbe o Evropski uniji eden od ciljev Evropske unije. Podobno je treba v skladu s členom 23 Listine o temeljnih pravicah Evropske unije enakost žensk in moških zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo.
- (3) Člen 33 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah za uskladitev družinskega in poklicnega življenja določa pravico do zaščite pred odpuščanjem zaradi materinstva ter pravico do plačanega porodniškega in starševskega dopusta ob rojstvu ali posvojitvi otroka.
- (4) Unija je pogodbenica Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov. Določbe navedene konvencije so zato od njenega začetka veljavnosti sestavni del pravnega reda Unije, zakonodajo Unije pa je treba, kolikor je mogoče, razlagati na način, ki je skladen s Konvencijo. Konvencija *med drugim* v 7. členu določa, da pogodbenice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi invalidnim otrokom zagotovijo, da enako kot drugi otroci uživajo vse človekove pravice in temeljne svoboščine.
- (5) Politike za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja bi morale prispevati k doseganju enakosti spolov s spodbujanjem udeležbe žensk na trgu dela, enako porazdelitvijo odgovornosti za oskrbo med moškimi in ženskami ter odpravo vrzeli med spoloma pri dohodku in plačah. Take politike bi morale upoštevati demografske spremembe, vključno z učinki staranja prebivalstva.

- (6) Na ravni Unije več direktiv na področju enakosti spolov in delovnih pogojev že obravnava nekatera vprašanja, ki so pomembna za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, zlasti Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta<sup>3</sup>, Direktiva 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta<sup>4</sup>, Direktiva Sveta 92/85/EGS<sup>5</sup>, Direktiva Sveta 97/81/ES<sup>6</sup> in Direktiva Sveta 2010/18/EU<sup>7</sup>.
- (7) Vendar je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja še vedno velik izziv za številne starše in delavce z obveznostmi oskrbe, kar negativno vpliva na zaposlenost žensk. Pomemben dejavnik, ki prispeva k prenizki udeležbi žensk na trgu dela, so težave pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti. Ko imajo ženske otroke, pogosto delajo manj ur v plačani zaposlitvi ter porabijo več časa za izpolnjevanje neplačanih obveznosti oskrbe. Izkazalo se je, da tudi skrb za bolnega ali oskrbovanega sorodnika negativno vpliva na zaposlenost žensk, saj morajo nekatere ženske trg dela zapustiti v celoti.

---

<sup>3</sup> Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, 26.7.2006, str. 23).

<sup>4</sup> Direktiva 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 7. julija 2010 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, in o razveljavitvi Direktive Sveta 86/613/EGS (UL L 180, 15.7.2010, str. 1).

<sup>5</sup> Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) (UL L 348, 28.11.1992, str. 1).

<sup>6</sup> Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC – Priloga: Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom (UL L 14, 20.1.1998, str. 9).

<sup>7</sup> Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL L 68, 18.3.2010, str. 13).

- (8) Veljavni pravni okvir Unije zagotavlja le omejene spodbude za moške, da bi prevzeli enakopraven delež obveznosti oskrbe. Veliko držav članic nima plačanega očetovskega in starševskega dopusta, kar prispeva k temu, da očetje redko izrabijo tak dopust. Neuravnoteženo zasnovane politike za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja med ženskami in moškimi krepijo razlike med spoloma pri delu in oskrbi. Pri ureditvah za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, ki jih izrabijo očetje, kot so dopust ali prožne ureditve dela, se je nasprotno pokazalo, da imajo pozitiven vpliv, saj zmanjšajo relativni obseg neplačanega družinskega dela, ki ga opravljajo ženske, in ženskam zagotovijo več časa za plačano zaposlitev.
- (8a) Države članice bi morale pri izvajanju te direktive upoštevati tudi, da je enaka izraba dopusta iz družinskih razlogov odvisna tudi od drugih ustreznih ukrepov, na primer zagotavljanja dostopnega in cenovno ugodnega otroškega varstva in storitev dolgoročne oskrbe, ki so ključnega pomena za to, da starši in oskrbovalci lahko vstopijo na trg dela, na njemu ostanejo ali pa se nanj vrnejo. Tudi odprava odvrtačilnih gospodarskih dejavnikov lahko spodbudi prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu, najpogosteje ženske, da se v celoti vključijo v trg dela.
- (9) Komisija je v skladu s členom 154 PDEU opravila dvofazno posvetovanje s socialnimi partnerji o izzivih, povezanih z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o navedenih zadevah, tudi o starševskem dopustu. Vendar je treba na tem področju ukrepati ter posodobiti in prilagoditi veljavni pravni okvir ob upoštevanju rezultata navedenih posvetovanj in odprtega javnega posvetovanja, ki se je izvedlo, da bi se pridobila mnenja različnih zainteresiranih strani in državljanov.
- (10) Ustrezno je razveljaviti in nadomestiti Direktivo 2010/18/EU, ki trenutno ureja starševski dopust z izvajanjem okvirnega sporazuma, sklenjenega med socialnimi partnerji. Ta direktiva temelji zlasti na pravilih iz Direktive 2010/18/EU ter jih dopolnjuje s krepitvijo obstoječih in uvedbo novih pravic.

- (11) Ta direktiva določa minimalne zahteve v zvezi z očetovskim dopustom, starševskim dopustom in oskrbovalskim dopustom ter prožnimi ureditvami dela za starše in delavce z obveznostmi oskrbe. Staršem in oskrbovalcem bo olajšala usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, s čimer bi morala prispevati k ciljem, ki temeljijo na Pogodbi, tj. k enakosti moških in žensk glede priložnosti na trgu dela, enaki obravnavi pri delu ter spodbujanju visoke stopnje zaposlenosti v Uniji.
- (12) Ta direktiva bi se morala uporabljati za vse delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali drugo delovno razmerje, vključno s pogodbami o zaposlitvi ali delovnimi razmerji delavcev s krajšim delovnim časom, delavcev s pogodbo za določen čas ali oseb, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot je prej določala razveljavljena direktiva 2010/18/EU. Države članice bi morale opredeliti pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja v skladu z merili za določitev statusa delavca, kot je opredeljen v sodni praksi Sodišča Evropske unije.
- (12a) V pristojnosti držav članic je, da opredelijo zakonski in družinski stan pa tudi, kdo šteje za starše, mater in očeta.
- (13) Da bi se spodbudila bolj enaka porazdelitev odgovornosti za oskrbo med ženskami in moškimi ter da bi se omogočilo zgodnje ustvarjanje vezi med očeti in otroki, bi bilo treba uvesti pravico do očetovskega dopusta za očete. Ta dopust, ki je **namenjen skrbi za otroka**, bi bilo treba koristiti ob njegovem rojstvu in bi moral biti jasno povezan s tem dogodkom. Države članice lahko določijo, ali se dopust lahko delno izkoristi pred rojstvom otroka ali le po njem, časovni okvir, v katerem ga je treba izkoristiti, pa tudi ali in pod kakšnimi pogoji je dopust lahko v obliki delne odsotnosti z dela, v sklopih, ki jih ločujejo obdobja dela, ali v drugih prožnih oblikah. Države članice se lahko odločijo, ali je očetovski dopust določen v delovnih dneh, tednih ali drugih časovnih enotah, ob upoštevanju, da deset delovnih dni ustreza dvema koledarskima tednoma. Da bi se upoštevale razlike med državami članicami, bi morala pravica do očetovskega dopusta veljati ne glede na zakonski ali družinski stan, kot je opredeljen v nacionalni zakonodaji.

(14) Ker večina očetov ne izrabi svoje pravice do starševskega dopusta ali pa velik delež svoje pravice do dopusta prenese na matere, ta direktiva obdobje starševskega dopusta, ki ga ni mogoče prenesti z enega starša na drugega, podaljšuje z enega na dva meseca, da bi očete spodbudili k izrabi starševskega dopusta, pri tem pa ohranili pravico posameznega starša do vsaj štirimesečnega starševskega dopusta, kot je prej določala razveljavljena Direktiva 2010/18/EU.

(15) Na podlagi te direktive se za zaposlene starše z otroki jamči minimalno obdobje štirih mesecev starševskega dopusta. Države članice bi morale imeti možnost, da določijo rok za vnaprejšnje obvestilo delodajalcu, ki ga mora delavec upoštevati, ko želi izkoristiti pravico do starševskega dopusta, in da odločijo, ali bi morala biti pravica do starševskega dopusta vezana na določeno obdobje zaposlitve. Zaradi vse večje raznolikosti pogodbenih dogovorov bi bilo treba pri izračunu obdobja zaposlitve upoštevati vse zaporedne pogodbe za določen čas pri istem delodajalcu. Da bi se uravnotežile potrebe delavcev in potrebe delodajalcev, bi morale imeti države članice možnost tudi, da se odločijo, ali bodo opredelile, da lahko delodajalec pod nekaterimi pogoji odloži dodelitev starševskega dopusta. V takih primerih bi moral delodajalec takšen odlog utemeljiti.

Zaradi prožnosti je verjetneje, da bo vsak roditelj, zlasti očetje, izkoristil svojo pravico do takega dopusta, zato bi se moralo delavcem omogočiti, da zahtevajo izrabo starševskega dopusta v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, v sklopih, ki jih ločujejo obdobja dela, na primer tedenski sklopi, ali v drugih prožnih oblikah. Delodajalec bi moral biti tisti, ki se odloči, ali bo sprejel tako zahtevo za starševski dopust v drugih prožnih oblikah in ne v obliki polne odsotnosti z dela. Države članice bi morale oceniti tudi, ali bi bilo treba pogoje za dostop do starševskega dopusta in njegovo podrobno ureditev prilagoditi posebnim potrebam staršem, ki so v posebno neugodnem položaju.

(15a) Starost otroka, do katere bi bilo treba izrabiti starševski dopust, bi bilo treba določiti tako, da bi se obema staršema omogočilo, da dejansko izrabita svojo pravico do starševskega dopusta v celoti v skladu s to direktivo.

- (16) Da bi olajšali ponovno vključitev po starševskem dopustu, bi bilo treba delavce in delodajalce spodbujati k vzdrževanju stikov med obdobjem odsotnosti z dela in urejanju ustreznih ukrepov za ponovno vključitev v skladu z medsebojnim dogovorom, pri čemer je treba upoštevati nacionalno pravo, kolektivne pogodbe in prakso.
- (17) Da bi imeli moški in ženske z obveznostmi oskrbe večje možnosti, da ostanejo na trgu dela, bi morali imeti delavci pravico do oskrbovalskega dopusta. Države članice bi morale določiti pogoje za dostop do te pravice in načine njenega uveljavljanja, vključno z njenim trajanjem in okoliščinami, v katerih se priznava potreba po oskrbi. Zaradi staranja prebivalstva bo potreba po oskrbi še naraščala, kar naj države članice upoštevajo pri oblikovanju politik oskrbe, vključno z oskrbovalskim dopustom.
- (18) Vsi delavci bi morali poleg pravice do oskrbovalskega dopusta iz te direktive ohraniti svojo pravico do prostih delovnih ur v primeru višje sile zaradi nujnih in nepričakovanih družinskih razlogov, kot je prej določala razveljavljena Direktiva 2010/18/EU, pod pogoji, ki jih določijo države članice.
- (19) Da bi povečali spodbude za delavce z otroki, zlasti za moške, da izrabijo obdobja dopusta iz te direktive, bi bilo treba predvideti pravico do ustreznega nadomestila med dopustom.

Države članice bi zato morale določiti ustrezno višino plačila ali nadomestila za minimalno obdobje starševskega dopusta in **za vsaj 1,5 meseca** minimalnega neprenosljivega obdobja starševskega dopusta, ki ga zagotavlja ta direktiva, . Države članice bi morale pri določanju višine tega plačila ali nadomestila upoštevati dejstvo, da izraba očetovskega in starševskega dopusta pogosto povzroči izgubo družinskega dohodka ter da bodo prejemniki prvega dohodka v gospodinjstvu svojo pravico do starševskega dopusta lahko izrabili le, če bodo prejeli zadostno plačilo.

- (19a) Ta direktiva ne bi smela posegati v koordinacijo sistemov socialne varnosti na podlagi Uredbe (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta<sup>8</sup>, Uredbe (EU) št. 1231/2010 Evropskega parlamenta in Sveta<sup>9</sup> ter Uredbe Sveta (ES) št. 859/2003<sup>10</sup>. Država članica, pristojna za socialno varnost osebe, se določi z uporabo navedenih uredb.
- (20) Kot je prej določala razveljavljena Direktiva 2010/18/EU, morajo države članice opredeliti status pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja za obdobje starševskega dopusta. V skladu s sodno prakso Sodišča Evropske unije se zato delovno razmerje med delavcem in njegovim delodajalcem med obdobjem dopusta ohrani, zato je koristnik takega dopusta med tem obdobjem še naprej delavec v smislu prava Unije. Države članice bi zato pri opredelitvi statusa pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja med obdobji dopusta, zajetih v tej direktivi, vključno s pravicami do socialne varnosti, morale zagotoviti, da se delovno razmerje ohrani.

---

<sup>8</sup> Uredba (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti (UL L 166, 30.4.2004, str. 1).

<sup>9</sup> Uredba (EU) št. 1231/2010 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. novembra 2010 o razširitvi uporabe uredb (ES) št. 883/2004 in (ES) št. 987/2009 na državljane tretjih držav, za katere se navedeni uredbi ne uporabljata le na podlagi njihovega državljanstva (UL L 344, 29.12.2010, str. 1).

<sup>10</sup> Uredba Sveta (ES) št. 859/2003 z dne 14. maja 2003 o razširitvi določb Uredbe (EGS) št. 1408/71 in Uredbe (EGS) št. 574/72 na državljane tretjih držav, za katere navedene določbe ne veljajo le na podlagi njihovega državljanstva (UL L 124, 20.5.2003, str. 1).

- (21) Da bi zaposlene starše in oskrbovalce spodbudili, da ostanejo na trgu dela, bi bilo treba tem delavcem omogočiti, da urnik dela prilagodijo osebnim potrebam in željam. Zaposleni starši in oskrbovalci bi zato morali imeti možnost, da zahtevajo prožne ureditve dela, kar bi delavcem omogočilo, da zaprosijo za prilagoditev svoje razporeditve delovnega časa, tudi z ureditvami glede dela na daljavo, gibljivim delovnim časom ali skrajšanjem delovnega časa zaradi oskrbe. Da bi se obravnavale potrebe delodajalcev in delavcev, bi morale imeti države članice možnost, da omejijo trajanje prožnih ureditev dela, tudi vsakršno skrajšanje delovnega časa ali ureditev glede dela na daljavo. Čeprav se je krajši delovni čas izkazal za koristnega, saj je nekaterim ženskam omogočil, da so po rojstvu otroka ostale na trgu dela, so lahko zaradi dolgih obdobj skrajšanega delovnega časa prispevki za socialno varnost nižji, kar pozneje pomeni nižjo ali neobstoječo pravico do pokojnine. Odločitev o tem, ali bo sprejel zahtevo delavca za prožne ureditve dela, bi moral sprejeti delodajalec. Delodajalci lahko pri obravnavi zahtev za **prožno** ureditev dela med drugim upoštevajo trajanje zahtevane prožne ureditve dela, pa tudi svoje vire in operativne zmogljivosti, da nudijo takšno ureditev. Posebne okoliščine, zaradi katerih obstaja potreba po prožnih ureditvah dela, se lahko spremenijo. Delavci zato ne bi smeli imeti le pravice do vrnitve k prvotnim razporeditvam delovnega časa ob koncu zadevnega dogovorjenega obdobja, ampak bi morali imeti možnost, da to zahtevajo vedno, kadar je to potrebno zaradi spremembe temeljnih okoliščin.
- (22) Z ureditvami dopusta naj bi se zaposlenim staršem in oskrbovalcem zagotovila podpora v posebnih časovnih obdobjih, njihov namen pa je ohraniti in spodbujati njihovo neprekinjeno udeležbo na trgu dela. Zato je primerno sprejeti izrecno določbo za varstvo pravic iz delovnega razmerja za delavce, ki izrabijo dopust iz te direktive, in zlasti za njihovo pravico do vrnitve na isto ali enakovredno delovno mesto brez škodljivih posledic za njihove delovne pogoje zaradi njihove odsotnosti. Delavci bi morali svojo upravičenost do zadevnih pravic, ki so jih pridobili ali ki jih pridobivajo, ohraniti do konca takega dopusta.

- (23) Delavci, ki uveljavljajo svoje pravice do dopusta ali zahtevanja prožnih ureditev dela, bi morali biti zaščiteni pred diskriminacijo ali manj ugodno obravnavo na tej podlagi.
- (24) Delavci, ki uveljavljajo svoje pravice do dopusta ali zahtevanja prožnih ureditev dela iz te direktive, bi morali biti zaščiteni pred odpuščanjem ali vsemi pripravami na morebitno odpustitev, ker so zahtevali ali izrabili takšen dopust ali uveljavljali pravico, da zahtevajo takšne prožne ureditve dela. Pojem „priprave na morebitno odpustitev“ bi bilo treba razumeti ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije, zlasti sodbe v zadevi C-460/06<sup>11</sup>. Kadar delavci menijo, da so bili odpuščeni iz navedenih razlogov, bi morali imeti možnost, da od delodajalca zahtevajo, naj navede ustrezno utemeljene razloge za odpustitev.
- (25) Dokazno breme pri dokazovanju, da delavci niso bili odpuščeni, ker so zahtevali ali izrabili očetovski in/ali starševski dopust, bi moral nositi delodajalec, kadar delavci pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do odpustitve iz teh razlogov. Pravno varstvo, ki ga določa ta direktiva v zvezi z navedenima vrstama dopusta, upošteva njuno naravo in cilj ter njun poseben pomen za spodbujanje enakopravnosti spolov, zlasti enake porazdelitve odgovornosti za oskrbo med ženskami in moškimi, ter dolžino teh dopustov in ali je zagotovljeno ustrezno plačilo ali nadomestilo.

---

<sup>11</sup> Zadeva C-460/06 *Nadine Paquay proti Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* [2007] ECR I-08511.

- (26) Države članice bi morale zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni za kršitve nacionalnih predpisov, sprejetih na podlagi te direktive, ali veljavnih ustreznih predpisov v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Kazni lahko vključujejo upravne in finančne sankcije, kot so denarne kazni ali plačilo odškodnine, ter druge vrste sankcij. Za učinkovito izvajanje načela enake obravnave in enakih možnosti je potrebno ustrezno sodno varstvo delavcev pred škodljivim ravnanjem delodajalca ali škodljivimi posledicami zaradi pritožbe ali postopka v zvezi s pravicami na podlagi te direktive. Žrtve lahko od uveljavljanja svojih pravic odvrača tveganje povračilnih ukrepov, zato bi jih bilo treba zaščititi pred kakršnim koli škodljivim ravnanjem zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive. Taka zaščita je pomembna zlasti za predstavnike delavcev pri opravljanju njihove funkcije.
- (27) Da bi se dodatno izboljšala raven varstva pravic iz te direktive, bi morali biti nacionalni organi za enakost pristojni za naloge, ki zadevajo nediskriminacijo in spadajo na področje uporabe te direktive.
- (28) Ta direktiva določa minimalne zahteve, kar državam članicam omogoča, da uvedejo ali ohranijo ugodnejše določbe. Omogočanje prenosa svojega neprenosljivega dela starševskega dopusta enega od staršev drugemu staršu ne bi pomenilo ugodnejše določbe za zadevnega posameznega delavca. Pravice, pridobljene na podlagi veljavnega pravnega okvira, bi morale veljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Izvajanja te direktive ni mogoče uporabiti za zmanjšanje obstoječih pravic iz veljavne zakonodaje Unije na tem področju in ne more biti veljavna podlaga za zmanjšanje splošne ravni varstva, ki jo imajo delavci na področju, ki ga zajema ta direktiva.
- (29) Zlasti se ničesar v tej direktivi ne bi smelo razlagati tako, da bi se zmanjšale predhodno obstoječe pravice na podlagi Direktive 2010/18/EU, Direktive 92/85/EGS in Direktive 2006/54/ES, vključno z njenim členom 19. Vsi sklici na razveljavljeno Direktivo 2010/18/EU bi se morali šteti za sklice na to direktivo.

- (30) Ta direktiva bi se morala izogibati uvajanju upravnih, finančnih in zakonskih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij. Države članice so zato pozvane, naj ocenijo učinek svojega akta za prenos na MSP in s tem zagotovijo, da MSP niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer naj posebno pozornost namenijo mikropodjetjem in temu, da se je treba izogniti nepotrebnemu upravnemu bremenu.
- (30a) Kakršne koli proste delovne ure iz družinskih razlogov, zlasti materinski, očetovski, starševski in oskrbovalski dopust, ki so na voljo na podlagi nacionalne zakonodaje in/ali kolektivnih pogodb, bi se morale upoštevati pri izpolnjevanju zahtev za eno ali več vrst dopusta, določenega v tej direktivi in Direktivi 92/85/EGS, pod pogojem, da so izpolnjene vse v njej določene minimalne zahteve in da splošna raven zaščite, ki je priznana delavcem na področju, ki ga zajemata zadevni direktivi, ni zmanjšana. Državam članicam v tem primeru pri izvajanju te direktive ni treba preimenovati ali spremeniti različnih vrst družinskega dopusta, ki so zagotovljene na podlagi nacionalne zakonodaje in/ali kolektivnih pogodb in ki se uporabljajo z namenom uskladitve s to direktivo.
- (31) Države članice lahko socialnim partnerjem zaupajo izvajanje te direktive, kadar socialni partnerji to skupaj zahtevajo in če države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe za stalno zagotavljanje rezultatov, ki jih ta direktiva določa.
- (32) Ker ciljev te direktive, tj. zagotavljanje izvajanja načela enakosti moških in žensk glede enakih priložnosti na trgu dela in enake obravnave pri delu v vsej Uniji, države članice ne morejo zadovoljivo doseči in ker se ti cilji zaradi obsega ukrepa lažje dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

## Člen 1

### Predmet urejanja

Ta direktiva določa minimalne zahteve, katerih namen je doseči enakost moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu s spodbujanjem usklajevanja poklicnega in družinskega življenja za zaposlene starše in oskrbovalce.

V ta namen zagotavlja individualne pravice, povezane z:

- (a) očetovskim dopustom, starševskim dopustom in oskrbovalskim dopustom; in
- (b) prožnimi ureditvami dela za zaposlene starše in oskrbovalce.

## Člen 2

### Področje uporabe

Ta direktiva se uporablja za vse delavce in delavke, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot ga določajo zakoni, kolektivne pogodbe ali prakse, ki veljajo v posamezni državi članici.

## Člen 3

### Opredelitev pojmov

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

- (a) „očetovski dopust“ pomeni dopust, ki ga očetje koristijo ob rojstvu otroka in je **namenjen skrbni** zanj;
- (b) „starševski dopust“ pomeni dopust za starše ob rojstvu ali posvojitvi otroka, da bi lahko skrbeli za tega otroka;
- (ba) „oskrbovalski dopust“ pomeni dopust za delavce, da bi nudili osebno oskrbo ali podporo sorodniku ali osebi, živeči v istem gospodinjstvu, ki potrebuje intenzivno oskrbo ali podporo zaradi resnih zdravstvenih razlogov, kot določijo države članice;

- (c) „oskrbovalec“ pomeni delavca, ki nudi osebno oskrbo ali podporo osebam iz točke (ba);
- (d) „sorodnik“ pomeni sina, hčer, mater, očeta, zakonca ali partnerja delavca v partnerski skupnosti, kadar so taka partnerstva predvidena v nacionalni zakonodaji;
- (e)
- (f) „prožne ureditve dela“ pomenijo, da lahko delavci prilagodijo svoje razporeditve delovnega časa, tudi z ureditvami glede dela na daljavo, gibljivim delovnim časom ali skrajšanjem delovnega časa.

#### *Člen 4*

### **Očetovski dopust**

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da imajo očetje ob rojstvu otroka pravico, da izkoristijo deset delovnih dni očetovskega dopusta. Države članice lahko določijo, ali se ta dopust lahko izkoristi deloma pred rojstvom otroka ali le po njem in ali se lahko izkoristi v prožnih oblikah.
2. Pravica do očetovskega dopusta iz odstavka 1 je priznana ne glede na zakonski ali družinski stan, kot je opredeljen v nacionalni zakonodaji.
3. Sklicevanje na deset delovnih dni iz odstavka 1 se razume kot sklicevanje na polni delovni čas, kot je določeno v zadevni državi članici. Pravica delavca do očetovskega dopusta se lahko izračuna sorazmerno glede na delovni čas, v skladu z delavčevo razporeditvijo delovnega časa, kot je opredeljena v pogodbi o zaposlitvi.

## Člen 5

### Starševski dopust

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi delavcem zagotovijo individualno pravico do štirimesečnega starševskega dopusta, ki ga je treba izkoristiti, preden otrok dopolni določeno starost. To starost določijo države članice in/ali socialni partnerji tako, da vsakemu posameznemu staršu enako zagotovijo, da lahko dejansko izkoristi svojo pravico do starševskega dopusta.
2. Države članice zagotovijo, da dveh mesecev starševskega dopusta ni mogoče prenesti.
3. Države članice določijo rok za vnaprejšnje obvestilo delodajalcu, ki ga morajo delavci upoštevati, ko želijo uveljavljati pravico do starševskega dopusta. Pri tem države članice upoštevajo potrebe delodajalcev in delavcev. Države članice zagotovijo, da delavec v svoji zahtevi navede načrtovani začetek in konec dopusta.
4. Države članice lahko pravico do starševskega dopusta dodelijo na podlagi obdobja delovne kvalifikacije in/ali dolžine delovne dobe, ki ne presega obdobja enega leta. V primeru zaporednih pogodb za določen čas v smislu Direktive Sveta 1999/70/ES<sup>12</sup> pri istem delodajalcu se pri izračunu upoštevne obdobja upoštevajo vse navedene pogodbe.
5. Države članice lahko opredelijo okoliščine, v katerih lahko delodajalec po posvetovanju v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso odloži dodelitev starševskega dopusta za razumno obdobje, ker bi ta resno negativno vplival na dobro delovanje organizacije. Delodajalci pisno utemeljijo vsak odlog starševskega dopusta.

---

<sup>12</sup> Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L 175, 10.7.1999, str. 43).

6. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi delavcem zagotovijo pravico, da zahtevajo starševski dopust tudi v prožnih oblikah. Države članice lahko bolj natančno določijo podrobnosti uporabe takšnih oblik starševskega dopusta. Delodajalci preučijo takšne zahteve in se nanje odzovejo v skladu s potrebami delodajalcev in delavcev; vsako zavrnitev take zahteve pisno utemeljijo.
7. Države članice ocenijo potrebo po pogojih za dostop do starševskega dopusta in podrobnih ureditvah za uporabo starševskega dopusta, ki se prilagodijo posebnim potrebam posvojiteljev, invalidnih staršev in staršev, katerih otroci so invalidi ali imajo dolgotrajno bolezen.

### *Člen 6*

#### **Oskrbovalski dopust**

Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi delavcem zagotovijo pravico do oskrbovalskega dopusta, ki se določi v nacionalni zakonodaji ali praksi.

### *Člen 7*

#### **Proste delovne ure v primeru višje sile**

Države članice sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi delavcem zagotovijo pravico do prostih delovnih ur v primeru višje sile iz nujnih družinskih razlogov v primeru bolezni ali nesreče, ko je neposredna prisotnost delavca nepogrešljiva. Države članice lahko pravico do prostih delovnih ur v primeru višje sile omejijo na določeno časovno obdobje na leto ali na posamezni primer ali oboje.

## Člen 8

### Plačilo ali nadomestilo

1. Države članice v skladu z nacionalnimi okoliščinami, kot so nacionalno pravo, kolektivne pogodbe in/ali praksa, ter ob upoštevanju pooblastil, prenesenih na socialne partnerje, zagotovijo, da delavci, ki uveljavljajo pravice do dopusta iz členov 4 in 5(2), prejmejo plačilo ali nadomestilo, ki ga določijo države članice in/ali socialni partnerji ob upoštevanju, da je treba prejemnikom prvega dohodka v gospodinjstvu olajšati izrabo očetovskega in/ali starševskega dopusta.
2. **Za dopust iz člena 5(2) se plačilo ali nadomestilo izplača za obdobje najmanj 1,5 meseca.**

## Člen 9

### Prožne ureditve dela

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi delavcem z otroki do določene starosti, ki mora biti vsaj osem let, in oskrbovalcem zagotovijo pravico, da zahtevajo prožne ureditve dela zaradi oskrbe. Trajanje takih prožnih ureditev dela je lahko razumno omejeno. Države članice lahko zahteve za prožne ureditve dela, ki jih lahko vloži delavec, omejijo na razumno število v določenem obdobju, kar pa ni manj kot enkrat v vsakem dvanajstmesečnem obdobju.
2. Delodajalci preučijo zahteve za prožne ureditve dela iz odstavka 1 in se nanje odzovejo v skladu s potrebami delodajalcev in delavcev.
3. Kadar je trajanje prožnih ureditev dela iz odstavka 1 omejeno, ima delavec ob koncu dogovorjenega obdobja pravico do vrnitve k prvotni razporeditvi delovnega časa. Delavec ima pravico, da zahteva vrnitev k prvotni razporeditvi delovnega časa, preden poteče dogovorjeno obdobje, kadar je to utemeljeno zaradi spremembe okoliščin. Delodajalci morajo preučiti takšne zahteve in se nanje odzvati v skladu s potrebami delodajalcev in delavcev.

4. Države članice lahko pravico do zahteve za prožne ureditve dela pogojujejo z obdobjem delovne kvalifikacije ali dolžino delovne dobe, ki ne presega obdobja šestih mesecev. V primeru zaporednih pogodb za določen čas v smislu Direktive 1999/70/ES pri istem delodajalcu se pri izračunu upoštevne obdobja upoštevajo vse navedene pogodbe.

#### *Člen 10*

### **Pravice iz delovnega razmerja**

1. Pravice, ki so jih delavci pridobili ali jih pridobivajo na dan, ko se začne dopust iz člena 4, 5 ali 6, se ohranijo do konca takšnega dopusta. Navedene pravice se uporabijo po koncu takšnega dopusta, vključno z vsemi spremembami, ki izhajajo iz nacionalnega prava, kolektivnih pogodb ali prakse.
2. Države članice delavcem zagotovijo, da so po koncu dopusta iz člena 4, 5 ali 6 upravičeni do vrnitve na svoja delovna mesta ali enakovredna delovna mesta pod pogoji, ki zanje niso manj ugodni, in da imajo pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bili upravičeni, če ne bi izkoristili dopusta.
3. Države članice opredelijo status pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja za obdobje dopusta iz člena 4, 5 ali 6, vključno s pravicami do socialne varnosti, in zagotovijo, da se delovno razmerje v navedenem obdobju ohrani.

#### *Člen 11*

### **Nediskriminacija**

Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo manj ugodno obravnavo delavcev, ker so zahtevali ali izkoristili dopust, kot je določeno v členu 4, 5 ali 6, ali uveljavljali pravice iz člena 9.

## Člen 12

### Zaščita pred odpuščanjem in dokazno breme

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpuščanje ali vse priprave na morebitno odpustitev delavcev, ker so zahtevali ali izrabili dopust iz člena 4, 5 ali 6 ali uveljavljali svojo pravico do zahtevanja prožnih ureditev dela iz člena 9.
2. Delavci, ki menijo, da so bili odpuščeni, ker so zahtevali ali izrabili dopust iz člena 4, 5 ali 6 ali uveljavljali svojo pravico do zahtevanja prožnih ureditev dela iz člena 9, lahko od delodajalca zahtevajo, naj navede ustrezno utemeljene razloge za odpustitev. V primerih iz členov 4 in 5 delodajalec zadevne razloge zagotovi v pisni obliki.
3. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da v primeru, kadar delavci, ki so zahtevali ali izrabili dopust iz člena 4 in 5, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da so bili odpuščeni iz teh razlogov, mora tožena stranka dokazati, da delavec ni bil odpuščen, ker je zahteval ali izrabil dopust iz člena 4 in 5.
4. Države članice lahko ne glede na odstavek 3 sprejmejo pravila o dokazovanju, ki so ugodnejša za tožnike.
5. V postopkih, kjer je preiskava dejstev v zadevi naloga sodišč ali drugih pristojnih organov, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 3.
6. Odstavek 3 se ne uporablja za kazenske postopke, razen če države članice določijo drugače.

### *Člen 13*

#### **Kazni**

Države članice določijo pravila o kaznih za kršitve nacionalnih določb, sprejetih v skladu s to direktivo, ali že veljavnih ustreznih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, da zagotovijo izvajanje navedenih kazni. Kazni so učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

### *Člen 14*

#### **Zaščita pred škodljivim ravnanjem ali posledicami**

Države članice uvedejo ukrepe, ki so potrebni za zaščito delavcev, med drugim tudi delavcev, ki so predstavniki delavcev, pred vsakim škodljivim ravnanjem delodajalca ali škodljivimi posledicami zaradi pritožbe znotraj delovne organizacije ali kakršnega koli pravnega postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s pravicami iz te direktive.

### *Člen 15*

#### **Organi za enakost**

Države članice zagotovijo, da so organ ali organi, ki so bili v skladu s členom 20 Direktive 2006/54/ES imenovani za spodbujanje, analiziranje, spremljanje in podpiranje enake obravnave vseh oseb brez diskriminacije na podlagi spola, brez poseganja v pristojnosti inšpektoratov za delo ali drugih organov, ki uveljavljajo delavske pravice, vključno s socialnimi partnerji, pristojni za vprašanja nediskriminacije, ki spadajo na področje uporabe te direktive.

## Člen 16

### **Raven zaščite**

1. Države članice lahko uvedejo ali ohranijo določbe, ki so za delavce ugodnejše od tistih, ki jih določa ta direktiva.
2. Izvajanje te direktive ne more biti zadosten razlog za znižanje ravni varstva pravic delavcev na področjih, ki jih ureja, ne glede na pravico držav članic, da se odzovejo na spremembe stanja z uvedbo zakonov in drugih predpisov, ki se razlikujejo od tistih, ki so veljali ob sprejetju te direktive, če so v skladu z minimalnimi zahtevami iz te direktive.

## Člen 17

### **Razširjanje informacij**

Države članice zagotovijo, da so z določbami, sprejetimi v skladu s to direktivo, in z že veljavnimi ustreznimi določbami, ki so povezane s predmetom urejanja iz člena 1 te direktive, z vsemi razpoložljivimi sredstvi ustrezno seznanjene vse zadevne osebe na njihovem ozemlju.

## Člen 18

### **Poročanje in pregled**

1. Države članice [*UL: vstaviti datum, ki ustreza osmim letom po začetku veljavnosti te direktive*] Komisiji sporočijo vse ustrezne informacije v zvezi z uporabo te direktive. Na podlagi teh informacij Komisija pripravi poročilo za Evropski parlament in Svet o uporabi te direktive.

2. Komisija na podlagi informacij, ki jih države članice predložijo v skladu z odstavkom 1, Evropskemu parlamentu in Svetu predloži poročilo, v katerem pregleda uporabo te direktive, in mu po potrebi priloži zakonodajni predlog.

#### *Člen 19*

#### **Razveljavitev**

Direktiva 2010/18/EU se razveljavi z učinkom od ... [UL: vstaviti datum, ki ustreza trem letom po začetku veljavnosti te direktive]. Sklici na razveljavljeno direktivo se štejejo za sklice na to direktivo in se berejo v skladu s korelacijsko tabelo iz priloge.

#### *Člen 19a*

#### **Prehod**

Ne glede na razveljavitev Direktive 2010/18/EU se lahko katero koli obdobje ali ločena kumulativna obdobja starševskega dopusta, ki jih delavec izkoristi ali prenese v skladu z navedeno direktivo pred [UL: vstaviti datum, ki ustreza trem letom po začetku veljavnosti te direktive], odbijejo od pravice delavca do starševskega dopusta iz člena 5 te direktive.

#### *Člen 20*

#### **Prenos**

1. Države članice uveljavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, do... [UL: vstaviti datum, ki ustreza trem letom po začetku veljavnosti te direktive]. O tem takoj obvestijo Komisijo.

Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

2. Države članice sporočijo Komisiji tudi besedilo temeljnih določb predpisov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.
- 2a. Podrobna pravila in načini za uporabo te direktive se opredelijo v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami in/ali nacionalno prakso, ob upoštevanju minimalnih zahtev in ciljev te direktive.
- 2b. Države članice lahko za namene uskladitve s členi 4, 5, 6 in 8 te direktive in z Direktivo 92/85/EGS upoštevajo katero koli obdobje prostih delovnih ur zaradi družinskih razlogov, zlasti materinski, očetovski, starševski in oskrbovalski dopust, ki ga je mogoče izkoristiti na nacionalni ravni, in s tem povezano plačilo ali nadomestilo, ki presegajo minimalne standarde, določene v tej direktivi in Direktivi 92/85/EGS, pod pogojem, da so izpolnjene minimalne zahteve za ustrezno vrsto dopusta, ki so določene v zadevnih direktivah, in da splošna raven zaščite delavcev na področju, ki ga zajemajo te direktive, ni znižana.
3. Države članice lahko socialnim partnerjem zaupajo izvajanje te direktive, kadar socialni partnerji to skupaj zahtevajo in če države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe za stalno zagotavljanje rezultatov, ki jih ta direktiva določa.

#### *Člen 21*

#### **Začetek veljavnosti**

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

*Člen 22*

**Naslovniki**

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju,

*Za Evropski parlament*

*Predsednik*

*Za Svet*

*Predsednik*

---