

Bruxelles, 28. travnja 2017.
(OR. en)

8633/17

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

**EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681**

PRIJEDLOG

Od:	Glavni tajnik Europske komisije, potpisao g. Jordi AYET PUIGARNAU, direktor
Datum primitka:	27. travnja 2017.
Za:	g. Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, glavni tajnik Vijeća Europske unije
Br. dok. Kom.:	COM(2017) 253 final
Predmet:	Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU

Za delegacije se u prilogu nalazi dokument COM(2017) 253 final.

Priloženo: COM(2017) 253 final



EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 26.4.2017.
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

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

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

OBRAZLOŽENJE

1. KONTEKST PRIJEDLOGA

• Razlozi i ciljevi prijedloga

Nakon povlačenja prijedloga Komisije iz 2008. godine za revidiranje Direktive Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (dalje u tekstu: „Direktiva o rodiljnom dopustu”), Komisija je najavila da priprema novu inicijativu utemeljenu na **širem pristupu** kojom bi se uzela u obzir društvena kretanja u posljednjem desetljeću¹.

Ovaj prijedlog Direktive dio je paketa mjera za ispunjenje preuzete obveze Komisije. Cilj je paketa riješiti problem nedovoljne zastupljenosti žena među zaposlenima i podržati njihovo napredovanje u karijeri poboljšanim uvjetima kako bi se uskladile njihove poslovne i privatne obveze. Paket se temelji na postojećim pravima i politikama – njime se ne umanjuje razina zaštite koju jamči pravna stečevina EU-a te se čuvaju postojeća prava dana na temelju postojećeg prava Europske unije. Njime se osim toga proširuju postojeća i uvode nova prava za žene i muškarce, čime se potiču jednako postupanje, jednake mogućnosti na današnjem tržištu rada i rodna ravnopravnost te promiče nediskriminacija.

Stopa zaposlenosti žena (u dobi od 20 do 64 godine) 2015. je iznosila 64,3 % u usporedbi sa 75,9 % kod muškaraca. **Rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti** na tržištu rada najviše osjećaju roditelji i druge osobe koje moraju skrbiti za nekoga. U prosjeku je tijekom 2015. stopa zaposlenosti žena s jednim djetetom mlađim od 6 godina bila gotovo 9 % manja od stope zaposlenosti žena bez male djece, a u nekoliko zemalja ta je razlika premašila 30 %². Uz to, žene puno češće preuzimaju ulogu neformalnih skrbnika za starije ili funkcionalno ovisne članove obitelji od muškaraca³. Isto tako, zbog obveza skrbi žene puno češće rade u nepunom radnom vremenu. Time se znatno pridonosi **rodno uvjetovanim razlikama u plaćama** (koje u nekim državama članicama iznose i do 28 %), koje se tijekom radnog vijeka pretaču u **rodno uvjetovane razlike u mirovinama** (u prosjeku 40 % u EU-u) zbog čega se povećava rizik od siromaštva žena i njihove socijalne isključenosti, posebice u starijoj dobi. Prema predviđanjima na temelju osnovnog scenarija ti se problemi neće moći savladati u dovoljnoj mjeri bez djelovanja EU-a. Očekuje se da će 2055. rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti i dalje iznositi 9 postotnih bodova.

Jedan od glavnih uzroka tog problema neodgovarajuća je politika u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Pokazalo se da se lošija stopa zaposlenosti žena pogoršava zbog dopusta koji su neujednačeno osmišljeni u pogledu roda, nedostatnih poticaja muškarcima za korištenje dopusta radi skrbi o djeci i/ili funkcionalno ovisnim članovima obitelji, ograničenih mogućnosti korištenja fleksibilnih radnih uvjeta, nedostatnih usluga formalne skrbi i negativnim ekonomskim čimbenicima.

¹ Vidjeti priopćenje za tisak Europske komisije iz 2015.: *Obećanje roditeljima: Komisija povlači blokirani prijedlog o rodiljnom dopustu te otvara put novom pristupu*

² Rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti iznose 24,7 postotnih bodova kod žena s djecom mlađom od 6 godina, 25,6 postotnih bodova kod onih s dvoje djece (od kojih mlade ima manje od šest godina) te 35,4 postotna boda kod onih s troje ili više djece.

Postojeći pravni okvir na razini Unije i na razini država članica sadržava ograničene odredbe kojima bi se potaknulo muškarce da preuzmu teret obveza skrbi jednak teretu žena. Na primjer, osim izostanka u slučaju više sile, trenutačno ne postoji propis EU-a u kojem se propisuje očinski dopust ili dopust za skrb o bolesnim ili funkcionalno ovisnim članovima obitelji. U mnogim državama članicama nema propisa o plaćenom dopusta za očeve, odnosno postoje samo za majke. Tako se zbog neujednačeno osmišljenih propisa o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za žene i muškarce mogu povećati rodno uvjetovane razlike u pogledu rada i skrbi. S druge se strane pokazalo da se, kad se očevi koriste mogućnostima za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što je dopust, to kasnije pozitivno odražava na njihov angažman u podizanju djece, čime se smanjuje relativni iznos neplaćenog rada žena za obitelj te se ženama ostavlja više vremena za plaćeno zaposlenje.

Opći je cilj ove Direktive osigurati provedbu načela ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada i postupanje prema njima na radnome mjestu. Direktivom će se prilagoditi i modernizirati pravni okvir EU-a, čime će se roditeljima i osobama koje moraju skrbiti o drugima olakšati usklađivanje poslovnih obveza i obveza skrbi. Direktiva se temelji na postojećim pravima te se njome ta prava djelomično jačaju ili uvode nova. Direktivom se zadržava razina zaštite koja se već jamči u pravnoj stečevini EU-a.

Utvrđeni su sljedeći **konkretni ciljevi** Direktive:

- **poboljšati pristup mogućnostima povećanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života**, kao što su dopust i fleksibilni radni uvjeti;
- povećati opseg korištenja godišnjeg odmora za obitelj i fleksibilnih radnih uvjeta među muškarcima.

Pokazalo se da se mogućnostima korištenja dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta snažno ublažuje učinak obveza skrbi koje imaju žene na rezultate njihova rada. Ako se roditeljima i skrbnicima omogućiti veći izbor u pogledu organizacije poslovnih obveza i obveza skrbi, spriječiti će se njihovo potpuno isključivanje s tržišta rada. Štoviše, s obzirom na to da uglavnom nema dovoljno prilika i poticaja za muškarce da se koriste mogućnostima povećanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života te da se shodno tome muškarci tim mogućnostima slabo koriste u državama članicama, moglo bi se pridonijeti uravnoteženju u podjeli tereta skrbi unutar kućanstva kad bi se te mogućnosti osmišljavale rodno uravnoteženije³.

Predviđa se da će se ovim prijedlogom donijeti znatna korist pojedincima, poduzećima te društvu u cjelini. S jedne će strane roditeljima i skrbnicima pogodovati ravnoteža između poslovnog i privatnog života koja će biti prilagođenija potrebama današnjih obitelji, dok će s druge strane povećanje zaposlenosti žena, povećanje njihovih plaća i napredak u karijeri pozitivno utjecati na žene i na ekonomsko blagostanje, socijalnu uključenost i zdravlje njihovih obitelji. Poduzećima će pogodovati veći izbor talentiranih radnika, motiviranja i produktivnija radna snaga te manji broj izostanaka s posla. Povećanjem zaposlenosti žena pridonijet će se i rješavanju problema demografskog starenja te jamčenju financijske stabilnosti država članica.

³ OECD (2013.) Closing the Gender Gap („Ukidanje rodno uvjetovanih razlika”).

- **Dosljednost s postojećim odredbama politike u određenom području**

Pravna stečevina EU-a sadržava nekoliko akata sekundarnog prava koji su relevantni za područje politike koje je okvir ovog prijedloga. Među njima su najvažniji sljedeći:

- *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.).*

Tom se Direktivom utvrđuje okvir za primjenu načela jednakog postupanja u državama članicama prema ženama i muškarcima koji se bave nekom djelatnošću kao samozaposleni ili pridonose obavljanju takve djelatnosti. Njome se ponajprije osigurava da se samozaposlenim ženama te suprugama i životnim partnericama odobri dovoljno velika naknada za majčinstvo kojom im se omogućuje prekid rada u trajanju od najmanje 14 tjedana zbog trudnoće ili zaštite majčinstva.

- *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 (preinaka), SL L 204, 26.7.2006., str. 23.*

Tom se Direktivom nastoji osigurati provedba načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema ženama i muškarcima pri zapošljavanju i radu. Ona sadržava odredbe o jednakoj plaći, jednakom postupanju u sustavima socijalnog osiguranja za zaposlene, jednakom postupanju u pogledu pristupa mogućnostima zapošljavanja, strukovnom osposobljavanju, promaknuću i uvjetima rada te pravila o pravnom lijeku i ostvarivanju prava te promicanju jednakog postupanja putem dijaloga.

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.).

U njoj se određuju osnovna prava žena prije i nakon trudnoće, uključujući pravo na 14 tjedana plaćenog roditeljskog dopusta. U njoj se utvrđuju i mjere za osiguravanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu za trudnice te se propisuje posebna zaštita od otkaza od početka trudnoće do kraja roditeljskog dopusta.

- *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 (SL L 14, od 20.1.1998., str. 9.).*

Njome se zabranjuje diskriminacija radnika koji rade u nepunom radnom vremenu i predviđa da poslodavci trebaju razmatrati zahtjeve radnika za rad u nepunom radnom vremenu. Međutim, tom se Direktivom ne propisuje pravo da se mogu zatražiti druge vrste fleksibilnih radnih uvjeta koji su važni za ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

- *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.).

Tom se Direktivom („Direktiva o roditeljskom dopustu”) radnicima daje pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje četiri mjeseca po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta. Barem jedan mjesec roditeljskog dopusta mora biti neprenosiv. Direktivom se ne propisuju obveze u pogledu isplate plaće za vrijeme roditeljskog dopusta – državama članicama ili socijalnim partnerima prepušta se određivanje detaljnih pravila i uvjeta za taj dopust. Direktivom o roditeljskom dopustu pruža se zaštita od otkaza i nepovoljnijeg postupanja na temelju podnošenja zahtjeva za roditeljski dopust ili korištenja takva dopusta, iako nisu navedeni detaljni uvjeti zaštite.

Preporuka Vijeća 92/241/EEZ od 31. ožujka 1992. o skrbi za djecu (SL L 123, od 8.5.1992., str. 16.).

U njoj se državama članicama preporuča da pokrenu inicijative za osiguravanje posebnog dopusta zaposlenim roditeljima, da potiču veće sudjelovanje muškaraca u obvezama skrbi o djeci, da stvaraju radno okruženje u kojem se podupiru zaposleni roditelji te da pružaju povoljne i kvalitete usluge skrbi o djeci.

Preporuka Komisije 2013/112/EU od 20. veljače 2013. Ulaganje u djecu: prekidanje začaranog kruga prikraćenosti (SL L 59, 2.3.2013., str. 5.–16.).

U njoj se državama članicama preporuča da podržavaju pristup roditelja tržištu rada i da osiguraju isplativost rada. U Preporuci se također naglašava potreba za poboljšanjem pristupa uslugama ustanova za rani odgoj i obrazovanje te pružanjem odgovarajućeg dodatka plaći kao što je dječji ili obiteljski doplatak.

Tijekom postupka izrade ovog prijedloga propisno je analiziran i uzet u obzir sadržaj prethodno navedenih akata. Zbog toga je s jedne strane prijedlog usklađen s postojećim odredbama, a s druge su strane u prijedlog uvedene zakonodavne novosti ako je zaključeno da postojeće zakonodavstvo nije dovoljno i da se treba razviti u skladu s društvenim promjenama.

U Radnom dokumentu službi Komisije izvješćuje se o javnom savjetovanju uz dokument Komunikacija Komisije o europskom stupu socijalnih prava⁴

U izvješću se daje pregled rezultata javnih savjetovanja o europskom stupu socijalnih prava. Kad je riječ o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, uglavnom je postojala suglasnost da bi se rodnu ravnopravnost i ravnotežu između poslovnog i privatnog života trebalo podržati revidiranim i usklađenim zakonskim okvirom koji bi obuhvaćao roditeljski dopust, očinski dopust, roditeljski dopust i dopust skrbnika te kojim bi se poticalo jednako korištenje mogućnosti dopusta među ženama i muškarcima kako bi se poboljšao pristup žena tržištu rada i njihov položaj na njemu.

⁴

SWD(2017) 206

Kad je riječ o Direktivi o roditeljskom dopustu iz 2010., cilj je ovog prijedloga staviti izvan snage cijeli akt te ga zamijeniti odredbama sadržanima u ovom tekstu uz zadržavanje postojećih prava i obveza. Kao što je objašnjeno u preambuli, ništa što se navodi u predloženoj Direktivi ne bi se trebalo tumačiti kao smanjivanje postojećih prava na temelju Direktive o roditeljskom dopustu. Ova se Direktiva nadovezuje na ta prava te ih jača. Direktivu o roditeljskom dopustu trebalo bi staviti izvan snage s jedne strane zbog posebne pravne prirode i pravne osnove (članak 155. stavak 2. UFEU-a) Direktive o roditeljskom dopustu, kojom se proizvodi učinak sporazuma europskih socijalnih partnera, i s druge strane radi transparentnosti, pojednostavnjenja (jedinstveni akt za sveobuhvatno uređivanje posebnih prava povezanih s ravnotežom između poslovnog i privatnog života), pravne sigurnosti i izvršivosti prava.

- **Dosljednost u odnosu na druge politike Unije**

Ovom će se inicijativom pridonijeti ostvarenju ciljeva koji se temelje na Ugovoru, a odnose se na ravnopravnost žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada i na jednako postupanje prema njima na radnome mjestu te na promicanje visoke razine zaposlenosti u EU-u. Prema Ugovoru EU u svim svojim aktivnostima nastoji ukidati nejednakosti i promicati ravnopravnost žena i muškaraca. Rodna je jednakost u središtu politika EU-a: budući da postoje velike rodno uvjetovane razlike u stopama zaposlenosti žena s djecom i muškaraca s djecom, ukidanje tih razlika presudno je za ostvarenje cilja EU-a u pogledu stope zaposlenosti. Smanjenje tih razlika bitno je i za ostvarenje rodne ravnopravnosti.

Jednako tako, inicijativom bi se pridonijelo i ostvarenju prioriteta otvaranja radnih mjesta i rasta, kao što je navedeno u političkim smjernicama predsjednika Junckera za Europsku komisiju. Ova je inicijativa povezana i s inicijativom „europski stup socijalnih prava”, kojom se nastoji ojačati socijalna dimenzija Unije i povećati pozitivna konvergencija država članica u pogledu socijalnog učinka.

2. PRAVNA OSNOVA, SUPSIDIJARNOST I PROPORCIONALNOST

- **Pravna osnova**

Prijedlog se temelji na članku 153. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU), točnije:

- Člankom 153. stavkom 1. točkom (i) UFEU-a predviđa se sljedeće: *Radi postizanja ciljeva iz članka 151., Unija podupire i dopunjuje djelatnost država članica u sljedećim područjima: (...)*

(i) jednakosti muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu;

- Člankom 153. stavkom 2. točkom (b) UFEU-a utvrđuje se sljedeće: *U tu svrhu Europski parlament i Vijeće mogu: (...)*

(b) poštujući uvjete i tehnička pravila koja postoje u pojedinim državama članicama u područjima iz stavka 1. točki (a) do (i) posredstvom direktiva usvojiti minimalne uvjete koji se postupno primjenjuju. Takve direktive neće sadržavati upravna, financijska ili pravna ograničenja kojima bi se otežavalo osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća.

Europski parlament i Vijeće odlučuju u skladu redovnim zakonodavnim postupkom nakon savjetovanja s Gospodarskim i socijalnim odborom i Odborom regija. (...)

- **Supsidijarnost**

Zakonodavni okvir EU-a u pogledu politika za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života već postoji te uključuje Direktivu Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. Iz toga se može zaključiti da postoji suglasnost o potrebi djelovanja na razini EU-a u tom području, u skladu s načelom supsidijarnosti.

Kao što je objašnjeno u prvom odjeljku, postojeće zakonodavne mjere nisu dovoljne za rješavanje problema u kombiniranju poslovnih i obiteljskih obveza na odgovarajući način u današnjim ekonomskim i društvenim okruženjima i u jamčenju ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu.

Teret skrbi još uvijek uglavnom pada na žene jer postojeći zakonski okvir nije dovoljan za poticanje i olakšavanje ujednačenije podjele obiteljskih i poslovnih obveza između žena i muškaraca. Kad je riječ o očinskom dopustu, dopustu za skrbnike (koji trenutačno nije uređen propisima na razini EU-a) i fleksibilnim radnim uvjetima, u mnogim državama članicama mjere ili ne postoje ili nisu dovoljne. Čak i kad u državama članicama postoje propisi, ti se propisi razlikuju u uvjetima (npr. plaća) zbog čega u EU-u postoje nejednaka prava, nejednaka zaštita građana EU-a i razlike u funkcioniranju tržišta rada.

Stoga se modernizacija postojećeg zakonskog okvira, kojim bi se nastojali osigurati minimalni standardi politika u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života, može ostvariti samo djelovanjem na razini EU-a, a ne na razini pojedinačnih država članica.

Iz analize problema o kojemu je riječ i na temelju trenutačno dostupnih informacija o toj temi jasno se može zaključiti sljedeće:

- zakonodavstvo se donosi u svakoj državi članici EU-a tek kad se donese zakonodavstvo EU-a;
- samo će se djelovanjem na razini EU-a osigurati dovoljan napredak u svim državama članicama;
- samo djelovanje na razini EU-a ima potencijal za ublažavanje trendova koji trenutačno postoje u nekim državama članicama prema smanjenju propisa za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života;
- samo se na razini EU-a može rješavati pitanje razlika među nacionalnim propisima o očinskom, roditeljskom i skrbničkom dopustu te o fleksibilnim uvjetima rada; istovremeno, djelovanjem na razini EU-a neće se onemogućiti države članice da osiguravaju višu razinu zaštite.
- samo će se djelovanjem na razini EU-a osigurati zajednički minimalni zahtjevi za ravnotežu između poslovnog i privatnog života kojom će se podržati ravnopravnost žena i muškaraca u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu; zajednički minimalni standardi posebno su važni u kontekstu slobodnog kretanja radnika i slobode pružanja usluga na unutarnjem tržištu EU-a.

S obzirom na prethodno navedene argumente, opravdano je da se u tom području poduzmu zakonodavne i političke mjere EU-a.

- **Proporcionalnost**

Nakon što je utvrđena dodana vrijednost djelovanja na razini EU-a, odabranim pravnim instrumentom, koji sadržava minimalne standarde za njegovu provedbu (vidjeti u nastavku), osigurava se da će se djelovanje zadržati na najnižoj razini potrebnoj za postizanje ciljeva prijedloga.

Direktivom se poštuju provjereni nacionalni aranžmani u pogledu dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta te mogućnost država članica i socijalnih partnera da određuju njihove konkretne odredbe. Države članice u kojima već postoje povoljnije odredbe od onih koji se iznose u ovoj Direktivi neće morati mijenjati svoje zakonodavstvo. Države članice mogu odlučiti primijeniti standarde koji premašuju one minimalne utvrđene u ovoj Direktivi.

Direktivom se u potpunosti poštuju sloboda i želje pojedinaca i obitelji u pogledu organizacije života te im se ne nameće obveza da iskorištavaju pogodnosti njezinih odredaba.

Stoga se predviđenim djelovanjem na razini Unije ostavlja što je moguće više prostora za pojedinačne i nacionalne odluke, a da se pritom i dalje postižu ciljevi povećanja sudjelovanja žena na tržištu rada i rodne ravnopravnosti. Kad se uzmu u obzir opseg i priroda utvrđenih poteškoća, nema kršenja načela proporcionalnosti.

- **Odabir instrumenta**

Člankom 153. stavkom 2. točkom (b) UFEU-a u kombinaciji sa stavkom 1. točkom (i) istoga članka izričito se predviđa da će pravni instrument za utvrđivanje minimalnih zahtjeva koje države članice postupno trebaju provesti biti Direktiva.

3. REZULTATI EX POST EVALUACIJA, SAVJETOVANJA S DIONICIMA I PROCJENE UČINAKA

- ***Ex post* evaluacija/provjera primjerenosti postojećeg zakonodavstva**

U okviru rada na procjeni učinka objedinjene su i procijenjene informacije o funkcioniranju postojećeg okvira za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

Ta je analiza provedena na temelju:

- studije koju je proveo vanjski ugovorni suradnik, naručene sredinom 2016. u svrhu izrade procjene učinka, te na temelju opće evaluacije okvira u području ravnoteže poslovnog i privatnog života;
- raspoloživih relevantnih istraživanja, kao što su izvješća Europske komisije i drugih europskih institucija te Europske mreže pravnih stručnjaka i, ako su bili dostupni, izvješća i informacije koje su prikupila nacionalna tijela za ravnopravnost;
- podataka dobivenih na temelju prikupljanja zakonodavstva u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života na razini države članice te iz stajališta dionika.

Ocijenjene su dvije prethodno spomenute direktive: Direktiva o roditeljskom dopustu (92/85/EEZ) i Direktiva o roditeljskom dopustu (2010/18/EU), i to u smislu djelotvornosti, učinkovitosti, usklađenosti, relevantnosti i dodanoj vrijednosti za EU.

U evaluaciji je zaključeno da postojeći okvir velikim dijelom nije djelotvoran alat za postizanje zadanih ciljeva te da oni stoga nisu u potpunosti ostvareni.

Kad je riječ o Direktivi o roditeljskom dopustu (2010/18/EU), još nije u dovoljnoj mjeri ostvaren cilj postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života ujednačenijom podjelom rada i skrbi između žena i muškaraca. Postojećim se konceptom roditeljskog dopusta roditelje ne potiče na to da ga koriste u istoj mjeri, već ga u velikoj većini slučajeva koriste žene. Razlog je tome uglavnom nedostatak plaće tijekom dopusta u mnogim državama članicama te pravilo kojim se roditeljima omogućuje prenošenje većine prava na dopust drugom roditelju. U praksi muškarci često prenose svoj dio roditeljskog dopusta na žene.

• **Savjetovanja s dionicima**

Od studenoga 2015. do veljače 2016. provedeno je otvoreno **javno savjetovanje** kako bi se prikupila stajališta različitih dionika i građana⁵. Niz različitih dionika dao je svoje mišljenje: države članice; organizacije socijalnih partnera; organizacije civilnog društva; tijela za ravnopravnost te druge organizacije i pojedinci. Iz svake je države članice stigao najmanje jedan odgovor. Ukupno je zaprimljeno 786 odgovora, 229 od organizacija i 557 od pojedinaca. Kad je riječ o političkim opcijama za budućnost, glavni su rezultati bili:

- usklađenost stajališta dionika o važnosti mjera EU-a u području ravnoteže poslovnog i privatnog života;
- usklađenost stajališta o potrebi za pružanjem boljih mogućnosti i/ili poticaja roditeljima i osobama koje skrbe o funkcionalno ovisnim osobama da preuzimaju obveze skrbi i da počnu poduzimati mjere kako bi uskladili poslovni i privatni život;
- usklađenost stajališta o potrebi za pružanjem raspoloživih i povoljnih usluga dječje skrbi;
- usklađenost stajališta o daljnjem usmjeravanju politika, praćenju i razmjeni dobre prakse na razini EU-a;
- određena usklađenost stajališta o potrebi za zakonodavnim mjerama EU-a.

Zatraženo je i mišljenje **Savjetodavnog odbora EU-a za ravnopravnost žena i muškaraca** koji je to mišljenje predstavio na svojem sastanku 8. prosinca 2016.

U skladu s UFEU-om Komisija je provela savjetovanje u dvije faze sa **socijalnim partnerima** o poteškoćama u pronalaženju ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Iako su se socijalni partneri u velikoj mjeri usuglasili kad je riječ o poteškoćama povezanim s ravnotežom između poslovnog i privatnog života i o cilju povećanja sudjelovanja žena na tržištu rada, njihova su se stajališta razilazila u pogledu potrebe za daljnjim zakonodavnim mjerama te nije bilo suglasnosti između socijalnih partnera o započinjanju izravnih pregovora o sklapanju sporazuma na razini Unije. Međutim, važno je unaprijediti zaštitu u ovom području modernizacijom i prilagodbom postojećeg pravnog okvira a da se pritom uzme u obzir ishod tih savjetovanja. **Sindikati** su izrazili želju za zakonodavstvom na razini EU-a u području očinskog dopusta i dopusta za skrbnike; za povećanjem trajanja, plaće i zaštite od otkaza tijekom roditeljskog dopusta; za pravom na mogućnost traženja fleksibilnih radnih uvjeta

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

i za izmjenom Direktive o roditeljskom dopustu radi produljenja dopusta i razdoblja neprenosivosti te za uvođenjem plaće tijekom dopusta. Sindikati su naglasili da bi te mjere trebalo kombinirati s raspoloživim, dostupnim, povoljnim i kvalitetnim uslugama formalne skrbi. **Organizacije poslodavaca** nisu podržale daljnje zakonodavne mjere EU-a, ali su podržali nezakonodavne mjere za razvoj usluga formalne skrbi.

Europski parlament pozvao je na produljivanje razdoblja plaćenog roditeljskog dopusta i zaštitu od otkaza; produljivanje razdoblja roditeljskog dopusta i uvođenje plaće tijekom tog dopusta; uvođenje očinskog dopusta i dopusta za skrbnike; ažuriranje ciljeva iz Barcelone o skrbi za djecu i uvođenje ciljeva za usluge dugotrajne skrbi.

I mnogi drugi **dionici** pozvali su na povećanje broja zakonodavnih i nezakonodavnih mjera EU-a u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

• **Prikupljanje i primjena stručnih znanja**

Komisija je sklopila ugovor radi analize troškova i koristi mogućih mjera EU-a za olakšavanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života za roditelje i skrbnike.

Komisija je osim toga pregledala postojeće ugovore kako bi prikupila dokaze koji su upotrijebljeni za ovu procjenu učinka. To obuhvaća:

- tematsko izvješće Europske mreže za socijalnu politiku o mjerama za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života osoba koje imaju funkcionalno ovisne članove obitelji;
- pregled dostupne literature o troškovima i koristima mjera za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života čiji su autori istraživači na „London School of Economics”;
- niz drugih relevantnih studija na nacionalnoj, europskoj i međunarodnoj razini, uključujući dokaze koje je dostavio Europski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE).

Osim toga, Europska mreža tijela za ravnopravnost ispitala je svoje članove o prijavljenim slučajevima diskriminacije na radnom mjestu i otkazima povezanim s roditeljstvom.

• **Procjena učinka**

U skladu sa zahtjevima za bolju regulativu radi pripreme ove inicijative u rujnu 2015. osnovana je upravljačka skupina Komisije, sastavljena od predstavnika različitih službi i pod predsjedanjem Glavnog tajništva. Skupina se sastala pet puta u razdoblju od rujna 2015. do ožujka 2017.

Procjena učinka predstavljena je 18. siječnja 2017. Odboru za regulatorni nadzor te se o njoj raspravljalo istoga dana. Izmijenjena verzija procjene učinka, u kojoj su se razmatrala pitanja koje je postavio Odbor za regulatorni nadzor, ponovno je podnesena 8. ožujka 2017. Odbor je 20. ožujka dao pozitivno mišljenje s primjedbama koje su uzete u obzir u završnoj verziji procjene učinka.

Tijekom rada na procjeni učinka razmatralo se niz nezakonodavnih i zakonodavnih mjera u svim područjima za koja se pokazalo da su važna za rješavanje problema nedovoljne

zastupljenosti žena na tržištu rada, a to su: roditeljni dopust, očinski dopust, roditeljski dopust, dopust za skrbnike i fleksibilni radni uvjeti.

Nakon ocjene djelotvornosti, učinkovitosti i usklađenosti svake opcije, utvrđena je poželjna kombinacija opcija. Ona uključuje:

- **roditeljni dopust:** nezakonodavne mjere za olakšavanje izvršenja postojećeg zakonodavstva o zaštiti od otkaza, za upoznavanje javnosti o problemu otpuštanja trudnica i za davanje političkih smjernica kojima bi se olakšalo uspješno prelaženje s roditeljnog dopusta natrag na posao (uključujući objekte za dojenje i stanke).
- **očinski dopust:** uvođenje pojedinačnog prava na deset radnih dana uz plaću koja je barem na razini plaće tijekom bolovanja.
- **roditeljski dopust:** izmjena postojećeg prava kako bi se osigurali i. pravo na fleksibilno korištenje dopusta (npr. uzimanje dopusta u više dijelova ili u obliku nepunog radnog vremena), ii. četiri mjeseca dopusta koji nije prenosiv među roditeljima i iii. plaća za četiri mjeseca koja je barem na razini plaće tijekom bolovanja.
- **dopust za skrbnike:** uvođenje pojedinačnog prava na pet dana godišnje uz plaću koja je barem na razini plaće tijekom bolovanja.
- **fleksibilni radni uvjeti:** pravo roditelja djece mlađe od 12 godina i skrbnika da tijekom utvrđenog razdoblja zatraže fleksibilne radne sate, radni raspored ili mjesta rada, pri čemu poslodavac nije dužan odobriti zahtjev.

S obzirom na očekivani učinak kombinacije poželjnih opcija iz kvantitativne analize provedene u okviru procjene učinka proizlazi da kombinacija poželjnih opcija pozitivno utječe na BDP (+ 840 milijardi EUR, NSV 2015 – 2055), zaposlenost (+ 1,6 milijuna 2050.) i radnu snagu (+ 1,4 milijuna 2050.). Iz analize se može zaključiti da će se povećanje zaposlenosti i sudjelovanje u radnoj snazi uglavnom odnositi na žene. Očekuje se i da će se 2050. stvarni prihodi povećati za 0,52 %. Ova je kombinacija trošak za poduzeća, iako ne velik. Međutim, veći dio tog troška proizlazi iz opcije fleksibilnih radnih uvjeta za koju je potrebna visoka razina potražnje za i prilagođavanja takvim radnim uvjetima, iako poslodavci mogu odbiti zahtjeve za fleksibilnim radom, posebno ako bi taj način rada prouzročio prekomjerne troškove za poduzeće. Stoga bi ukupan trošak kombinacije za poduzeća mogao biti znatno manji.

Također bi trebalo uzeti u obzir da poželjne opcije kombinacije imaju snažne sinergijske učinke i da bi troškovi kombinacije tih opcija mogli biti niži od zbroja pojedinačnih troškova za svaku opciju.

• Temeljna prava

Ravnopravnost žena i muškaraca temeljno je načelo Europske unije. Na temelju članka 3. stavka 3. podstavka drugog Ugovora o Europskoj uniji (UEU)⁶ promicanje ravnopravnosti žena i muškaraca jedan je od ciljeva Europske unije. U članku 8. Ugovora o funkcioniranju

⁶ *Ona suzbija društvenu isključenost i diskriminaciju, promiče socijalnu pravdu i zaštitu, ravnopravnost žena i muškaraca, međugeneracijsku solidarnost i zaštitu prava djeteta.*

Europske unije (UFEU) dalje se navodi da Unija teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena.

Prijedlogom se olakšava i ostvarenje prava priznatih u člancima 23.⁷ i 33.⁸ Povelje o temeljnim pravima, u kojima se izričito upućuje na ravnopravnost muškaraca i žena te usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života.

4. UTJECAJ NA PRORAČUN

Za prijedlog nisu potrebna dodatna sredstva iz proračuna Europske unije.

5. OSTALI ELEMENTI

- **Mehanizmi praćenja, evaluacije i izvješćivanja**

Države članice moraju prenijeti Direktivu dvije godine nakon njezina donošenja te preko baze podataka za nacionalne provedbene mjere (MNE) izvijestiti Komisiju o tim mjerama. U skladu s člankom 153. stavkom 4. UFEU-a one mogu povjeriti socijalnim partnerima prenošenje direktiva sklapanjem sporazuma.

Kako bi se procijenila djelotvornost ostvarenja općih i konkretnih ciljeva inicijative, Komisija je utvrdila ključne pokazatelje za praćenje napretka uspješne provedbe⁹. Komisija će redovito pratiti navedene pokazatelje koji će biti temelj za evaluaciju inicijative. Na temelju tih pokazatelja i informacija koje trebaju dostavljati države članice Komisija može redovito izvješćivati druge ključne institucije EU-a o napretku, uključujući Europski parlament, Vijeće i Europski gospodarski i socijalni odbor. Komisija će u svakom slučaju pet godina od stupanja na snagu zakonodavnih prijedloga ocijeniti njihov učinak te sastaviti izvješće o evaluaciji.

Komisija će također nastaviti redovito pratiti zaposlenost žena i propise država članica koji se odnose na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, među ostalim u godišnjem zajedničkom izvješću o zapošljavanju u okviru europskog semestra te u izvješćima o pojedinim zemljama.

⁷ Članak 23. – Ravnopravnost žena i muškaraca

Ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaćanje.

Načelo ravnopravnosti ne sprječava zadržavanje ili usvajanje mjera kojima se uvode posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola.

⁸ Članak 33. – Obiteljski i profesionalni život

1. Obitelj uživa pravnu, gospodarsku i socijalnu zaštitu.

2. Kako bi se uskladio obiteljski i profesionalni život, svatko ima pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom te pravo na plaćeni porodni dopust i roditeljski dopust po rođenju ili posvajanju djeteta.

⁹ Odabrani ključni pokazatelji uglavnom se mogu dobiti iz usporedivih izvora podataka (Eurostat, OECD), ali ako ne bude nekih pokazatelja, informacije se mogu preuzeti iz nacionalnih podataka. Detaljan popis pokazatelja nalazi se u procjeni učinka.

- **Detaljno obrazloženje posebnih odredbi prijedloga**

Članak 1. – Predmet

U ovoj se odredbi navodi predmet Direktive te se nabrajaju prava osoba za koja su utvrđeni minimalni zahtjevi na razini Unije.

Članak 2. – Područje primjene

Ovom se odredbom određuju osobe koje imaju pravo na ostvarivanje prava uređenih ovom Direktivom.

Članak 3. – Definicije

Ovom se odredbom definira niz pojmova i koncepata kako bi se unaprijed objasnilo kako ih treba shvatiti kad se spominju u Direktivi.

Članak 4. – Očinski dopust

Trenutačno ne postoje minimalni standardi za očinski dopust na razini EU-a.

Ovom se odredbom uvodi pravo očeva da povodom rođenja svojega djeteta koriste očinski dopust u obliku kratkog dopusta koji ne smije biti kraći od 10 radnih dana. Predviđeno je da se taj dopust uzima u vrijeme rođenja te da mora biti jasno povezan s tim događajem.

Uvođenjem prava na očinski dopust trebalo bi se pridonijeti rješavanju problema nejednakih mogućnosti žena i muškarca u pogledu korištenja dopusta u vrijeme rođenja djeteta te potaknuti muškarce na ujednačeniju podjelu obveza skrbi u odnosu na žene, čime se omogućuje rano stvaranje emocionalne veze između očeva i djece.

Kako bi se izbjegla diskriminacija između vjenčanih i nevjenčanih parova u braku te između heteroseksualnih i homoseksualnih parova, pravo na očinski dopust ne bi trebalo ovisiti o bračnom ili obiteljskom statusu kako su definirani u nacionalnom pravu.

Članak 5. – Roditeljski dopust

Direktivom o roditeljskom dopustu (2010/18/EU) već su propisana prava osoba na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu. Ova se odredba stoga nadovezuje na postojeća prava roditelja te ih proširuje, i za žene i za muškarce.

Nakon analize provedene u pripremnoj fazi smatra se da postojeća Direktiva o roditeljskom dopustu nije u dovoljnoj mjeri omogućila obama roditeljima da u jednakoj mjeri ostvare svoja prava. S obzirom na to da se njome ne jamči naknada tijekom roditeljskog dopusta, mnoge obitelji ne mogu si priuštiti korištenje ovog dopusta. Direktiva također nije uspjela promaknuti veću uključenost očeva u obveze skrbi. Pokazalo se da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust te da znatan dio tog prava prenose na majke. To je prouzročilo izrazite razlike u prosječnim stopama korištenja roditeljskog dopusta majki i očeva; ta je stopa za očeve u mnogim državama članicama i dalje preniska.

Cilj je ove odredbe pokušati riješiti utvrđene nedostatke i. uvođenjem minimalnog razdoblja roditeljskog dopusta od najmanje četiri mjeseca koji se ne može prenositi među roditeljima, ii. uvođenjem veće fleksibilnosti u načinu korištenja roditeljskog dopusta (puno radno vrijeme ili

nepuno radno vrijeme ili drugi fleksibilni oblici) s obzirom na to da će roditelji, posebno očevi, zbog fleksibilnosti vjerojatno češće koristiti svoje pravo na taj dopust. U drugoj odredbi ove Direktive razmatra se pitanje naknade tijekom dopusta jer taj čimbenik snažno utječe na korištenje dopusta među očevima.

Ovom se odredbom prepušta državama članicama da odlučuju i. o rokovima u kojima zaposlene osobe moraju poslodavca obavijestiti o korištenju prava na roditeljski dopust, ii. o tome može li pravo na roditeljski dopust biti uvjetovano određenim razdobljem zaposlenosti i/ili razdobljem zaposlenosti kod istog poslodavca i iii. o utvrđivanju okolnosti u kojima se poslodavcu može dozvoliti da za određeno razumno razdoblje odgodi korištenje odobrenog roditeljskog dopusta. Naposljetku, cilj je ove odredbe osigurati da države članice procijene potrebu za prilagođavanjem uvjeta pristupa roditeljskom dopustu i detaljne uvjete njegova korištenja posebnim potrebama roditelja u izrazito nepovoljnom stanju uzrokovanom invaliditetom ili dugotrajnom bolešću te roditelja koji su posvojili dijete.

Članak 6. – Dopust za skrbnike

Ovom se odredbom uvodi novo godišnje pravo radnika na korištenje određenog razdoblja dopusta u slučaju teške bolesti ili funkcionalne ovisnosti člana obitelji, kako je definirano u samoj Direktivi. Kako bi se poslodavca zaštitilo od zlouporabe tog prava, prije odobravanja dopusta može se zatražiti dokaz bolesti ili situacije funkcionalne ovisnosti.

Pozadina je uvođenja tog prava ta da se povećanjem mogućnosti radnika da koriste kratka razdoblja izbivanja radi skrbi za člana obitelji može pridonijeti boljoj ravnoteži između njihova poslovnog i privatnog života te istodobno izbjeći potpuno isključivanje tih radnika s tržišta rada.

Članak 7.: Izbivanje s posla po osnovi više sile

Ovom se odredbom zadržava postojeće pravo radnika na izbivanje s posla u slučaju više sile.

To pravo, koje je već predviđeno Direktivom o roditeljskom dopustu¹⁰, mogu ostvarivati svi radnici (ne samo roditelji ili skrbnici u smislu ove Direktive) na temelju hitnih obiteljskih razloga.

Članak 8. – Primjereni prihod

Direktivom o roditeljskom dopustu (2010/18/EU) ne utvrđuju se minimalni zahtjevi u pogledu primjerene naknade.

Ovom se odredbom utvrđuje pravo radnika koji koriste različite vrste dopusta da tijekom minimalnog razdoblja dopusta predviđenog u ovoj Direktivi primaju primjerenu naknadu. Visina naknade trebala bi biti barem jednaka visini naknade za bolovanje.

Članak 9. – Fleksibilni radni uvjeti

Direktivom o roditeljskom dopustu već je predviđena mogućnost da se zatraže dvije vrste fleksibilnih radnih uvjeta (raspored i sati rada) za roditelje koji se vraćaju s roditeljskog dopusta. Ovim prijedlogom ta se dva postojeća oblika proširuju na treći oblik fleksibilnih

¹⁰ Klauzula 7.

radnih uvjeta (mogućnosti rada na daljinu) te se osobni opseg primjene tih prava proširuje na sve skrbnike i radnike koji imaju djecu do određene dobi koja se utvrđuje na najmanje 12 godina.

Kako bi se zaposlene roditelje s malom djecom i skrbnike potaknulo da ostanu na tržištu rada, trebalo bi im se omogućiti da raspored rada prilagode osobnim potrebama i željama.

Ovom se odredbom stoga uvodi mogućnost da se prethodno spomenuti radnici koriste i. smanjenjem radnih sati, ii. fleksibilnim rasporedom rada i iii. mogućnostima rada na daljinu.

Kako bi se uzele u obzir potrebe poslodavaca i radnika, ovom se odredbom državama članicama daje mogućnost ograničavanja trajanja fleksibilnih radnih uvjeta. Ta je mogućnost posebno važna za rad u nepunom radnom vremenu. Iako se rad u nepunom radnom vremenu pokazao korisnim jer se određenom broju žena omogućilo da ostanu na tržištu rada nakon što su dobile djecu, također je uočeno da se zbog smanjenih sati rada mogu smanjiti i njihovi doprinosi za socijalno osiguranje, što znači da bi im poslije i prava na mirovinu mogla biti manja ili nepostojeća.

Članak 10. – Prava iz radnog odnosa

Direktivom o roditeljskom dopustu (2010/18/EU) već su predviđena određena prava iz radnog odnosa te se osigurava zaštita od nepovoljnog postupanja tako da radnici mogu ostvarivati svoje pravo na roditeljski dopust¹¹. To uključuje pravo povratka na isto radno mjesto ili, ako to nije moguće, na jednakovrijedno ili slično radno mjesto te pravo na zadržavanje prava koje je radnik stekao ili koja su u postupku stjecanja na dan početka roditeljskog dopusta. Konačno, Direktivom se također potiču radnici i poslodavci da ostanu u vezi tijekom razdoblja dopusta te da se dogovore o svim prikladnim mjerama za ponovno uključivanje u posao.

Odredba o dopustu namijenjena je podupiranju zaposlenih roditelja i skrbnika tijekom određenih razdoblja; cilj je zadržati i poticati njihovu neprekinutu vezu s tržištem rada dok se suočavaju s obvezama u kućanstvu.

Kako bi se to omogućilo, ova se odredba nadovezuje na postojeća prava te se njome isto tako predviđa minimalna zaštita prava iz radnog odnosa za roditelje i skrbnike tako da im se omogući povratak na njihovo (istovrijedno) radno mjesto, iskorištavanje pogodnosti koje nastanu poboljšanjem uvjeta rada tijekom njihova izbijanja, zadržavanje njihovih stečenih prava i zadržavanje njihova radnog odnosa tijekom dopusta.

Članak 11. – Nediskriminacija

Direktivom o roditeljskom dopustu radnici su već zaštićeni od nepovoljnog postupanja po osnovi podnošenja zahtjeva za roditeljski dopust ili korištenja roditeljskog dopusta. Uz to, člankom 19. stavkom 1. Direktive 2006/54/EZ u slučaju povrede načela jednakog postupanja teret je dokazivanja na poslodavcu. U članku 19. stavku 4. Direktive 2006/54 navodi se i da se to pravilo o teretu dokaza primjenjuje i na Direktivu o roditeljskom dopustu; upućivanje na Direktivu o roditeljskom dopustu u Direktivi 2006/54/EZ ostaje nepromijenjeno jer se u ovoj Direktivi propisuje da se upućivanja na Direktivu o roditeljskom dopustu tumače kao upućivanja na ovu Direktivu.

¹¹ Klauzula 5.

Zaštita koja je trenutačno propisana u Direktivi o roditeljskom dopustu zadržava se te proširuje tako da i radnici koji koriste druge vrste dopusta ili fleksibilne radne uvjete budu zaštićeni od nepovoljnijeg postupanja i diskriminacije po osnovi traženja ili ostvarivanja određenih prava danih ovom Direktivom.

Članak 12. – Zaštita od otkaza i teret dokazivanja

Direktivom o roditeljskom dopustu (2010/18/EU) već se pruža zaštita od otkaza po osnovi traženja ili korištenja roditeljskog dopusta.

Ovom se odredbom želi zadržati i proširiti postojeća zaštita radnika pružanjem zaštite od otkaza radnicima koji koriste očinski¹² dopust, roditeljski dopust¹³, dopust za skrbnike ili fleksibilne radne uvjete tijekom razdoblja u kojem zahtijevaju ili ostvaruju ta prava.

Ako unatoč navedenoj zaštiti radnik smatra da je dobio otkaz po osnovi traženja ili ostvarivanja prava iz članka 4., 5. ili 6. ili ostvarivanja prava na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9., ovom se odredbom teret dokazivanja da je otkaz posljedica objektivnih razloga stavlja na poslodavca.

Članak 13. – Kazne

Ovom se odredbom od država članica zahtijeva da za povrede obveza iz ove Direktive propišu djelotvorne, razmjerne i odvraćajuće kazne u obliku novčane kazne i/ili naknade štete te da osiguraju da se te kazne primjenjuju.

Članak 14. – Zaštita od nepovoljnog postupanja ili posljedica

Ovom se odredbom od država članica zahtijeva da radnicima koji se žale na povredu nacionalnih propisa donesenih na temelju ove Direktive pruže odgovarajuću sudsku zaštitu od svakog nepovoljnog postupanja ili posljedica od strane poslodavca bez koje ne bi bila moguća djelotvorna provedba načela jednakog postupanja.

Članak 15. – Tijela za ravnopravnost

Direktivom 2006/54/EZ već se predviđa da države članice imenuju jedno ili više tijela za promicanje, analiziranje, praćenje i pružanje potpore jednakom postupanju sa svim osobama, bez diskriminacije po osnovi spola, uključujući svako nepovoljnije postupanje sa ženom povezano s trudnoćom ili majčinstvom.

Ovom se odredbom utvrđuje da nacionalna tijela za ravnopravnost trebaju biti nadležna u područjima koje obuhvaća ova Direktiva. Time bi se s jedne strane trebala povećati razina zaštite prava predviđenih u ovoj Direktivi, a s druge strane ojačati nadzor njezine provedbe.

Članak 16. – Razina zaštite

S obzirom na postojeću pravnu stečevinu EU-a koja je prenesena u državama članicama i na sudsku praksu Suda Europske unije, osobito u pogledu roditeljskog dopusta, treba naglasiti da se ovim prijedlogom zadržavaju postojeća prava dana u okviru postojećih europskih direktiva

¹² Članak 16. Direktive 2006/54 odnosi se na zaštitu od otkaza u slučaju očinskog dopusta predviđenog nacionalnim pravom.

¹³ Vidjeti klauzulu 5. stavak 4. Direktive o roditeljskom dopustu.

o rodnoj ravnopravnosti te da se prijedlog na njih nadovezuje kako bi se povećala prava i žena i muškaraca.

Riječ je o standardnoj odredbi kojom se državama članicama omogućuje pružanje više razine zaštite od one iz Direktive.

Članak 17. – Širenje informacija

Ovom se odredbom nastoji osigurati da će javnost u državama članicama biti upoznata s pravima koja se daju ovom Direktivom te o drugim postojećim pravima u istom području.

Članak 18. – Izvješćivanje i revizija

Ovo je standardna odredba kojom se utvrđuje obveza država članica da Komisiji dostavljaju informacije o primjeni ove Direktive te obveza Komisije da o tome izvješćuje suzakonodavca i da, ako to smatra potrebnim, donosi prijedloge za reviziju i ažuriranje Direktive.

Članak 19. – Stavljanje izvan snage

Prilog Direktivi o roditeljskom dopustu (2010/18/EU) sadržava tekst okvirnog sporazuma između socijalnih partnera u kojem se utvrđuju posebne odredbe za roditeljski dopust. Budući da se socijalni partneri nisu uspjeli usuglasiti u vezi s ponovnim pregovorima o tom okvirnom sporazumu kako bi se uvela potrebna poboljšanja postojećeg sustava roditeljskog dopusta, Komisija je samoinicijativno odlučila predložiti zakonodavne izmjene.

Imajući u vidu da se izmjena akta mora provesti uz primjenu iste pravne osnove koja se primijenila pri donošenju izvornog akta, što u ovom slučaju nije moguće zbog posebne pravne osnove koja se primjenjuje na zakonodavstvo utemeljeno na sporazumima socijalnih partnera, smatra se da je najprikladnija raspoloživa pravna opcija stavljanje izvan snage i zamjena Direktive o roditeljskom dopustu. Također se smatra da je jedan sveobuhvatni akt u predmetnom području najbolja opcija zbog transparentnosti, pojednostavnjenja, pravne sigurnosti i ostvarivosti prava.

Potrebno je napomenuti da se ovim prijedlogom ni na koji način ne smanjuju postojeća prava, nego se on nadovezuje na postojeću pravnu stečevinu EU-a te mu je cilj mu proširiti ili ojačati prava zaposlenih roditelja i skrbnika.

Ovom se odredbom stoga propisuje datum stavljanja izvan snage Direktive 2010/18/EU te istodobno izričito navodi da se sva upućivanja na Direktivu stavljenju izvan snage trebaju tumačiti kao upućivanja na novu Direktivu.

Članak 20. – Prenosnje

Ovom se odredbom određuje maksimalni rok u kojem države članice moraju prenijeti Direktivu u svoje nacionalno pravo i dostaviti odgovarajuće tekstove Komisiji. To se razdoblje utvrđuje na dvije godine. Osim toga, u njoj se ističe da u skladu s člankom 153. stavkom 3. UFEU-a države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima provedbu Direktive ako to socijalni partneri zatraže i sve dok države članice poduzimaju sve korake koji su potrebni kako bi se osiguralo da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se zahtijevaju na temelju ove Direktive.

Članak 21. – Stupanje na snagu

Ovo je standardna odredba kojom se propisuje da Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 22. – Adresati

Ovo je standardna odredba o tome kome je Direktiva upućena kojom se jasno navodi da je ona upućena državama članicama.

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika 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 odbora¹⁴,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija¹⁵,

djelujući u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

budući da:

- (1) Člankom 153. stavkom 1. točkom (i) Ugovora o funkcioniranju Europske unije Uniji se omogućuje 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 će

¹⁴ SL C , , str. .

¹⁵ SL C , , str. .

stranke osigurati 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, olakšavanjem muškarcima da sa ženama podjednako dijele obveze skrbi i 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 Vijeća¹⁶, Direktivi 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća¹⁷, Direktivi Vijeća 92/85/EEZ¹⁸, Direktivi Vijeća 97/81/EZ¹⁹ i Direktivi Vijeća 2010/18/EU²⁰.
- (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 te uzrokuje potpuno isključivanje nekih žena s tržišta rada.
- (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.
- (9) U skladu s člankom 154. Ugovora o funkcioniranju Europske unije Komisija je pokrenula savjetovanje u dvije faze sa socijalnim partnerima o problemima

¹⁶ 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.).

¹⁷ 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.).

¹⁸ 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.).

¹⁹ 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.).

²⁰ 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.).

povezanima s ravnotežom između poslovnog i privatnog života. Socijalni partneri nisu se usuglasili o pokretanju pregovora o tim pitanjima, među ostalim ni o očinskom 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 skrbničkog dopusta 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 skrbnika, 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. Kao što je to trenutačno slučaj na temelju Klauzule 2. stavka 3. Priloga Direktivi 2010/18/EU, to bi trebalo uključivati ugovore o radu ili radne odnose radnika u nepunom radnom vremenu, radnika s ugovorom na određeno vrijeme ili osoba koje su sklopile ugovor o radu s agencijom za privremeno zapošljavanje.
- (13) Kako bi se potaknula ujednačenja podjela obveza skrbi između žena i muškaraca, trebalo bi uvesti pravo na očinski dopust povodom rođenja djeteta. Da bi se uzele u obzir razlike među državama članicama, pravo na očinski dopust ne bi trebao ovisiti o bračnom ili obiteljskog statusa 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 drugog roditelja potaknulo na korištenje roditeljskog dopusta ovom se Direktivom razdoblje očinskog dopusta koje je neprenosivo s jednog roditelja na drugog produljuje s jednog na četiri mjeseca, pri čemu se zadržava pravo svakog roditelja na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta koje je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU.
- (15) Kako bi se proširile mogućnosti roditelja za korištenje roditeljskog dopusta tijekom odrastanja djece, trebalo bi dati pravo na roditeljski dopust barem do navršenja djetetove dvanaeste godine. 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 drugi roditelji, 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, nepunog radnog vremena ili 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.

- (16) Radnike i poslodavce trebalo bi poticati da tijekom razdoblja roditeljskog 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 skrbe o starijem članu obitelji i/ili o drugim srodnicima kojima je potrebna skrb, radnici koji imaju teško bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji trebali bi imati pravo na izbjivanje s posla u obliku dopusta za skrbnike kako bi skrbili o tom članu obitelji. Kako bi se spriječila zlouporaba tog prava, prije odobravanja dopusta može se zatražiti dokaz teške bolesti ili funkcionalne ovisnosti.
- (18) Osim prava na dopust za skrbnike predviđenog ovom Direktivom, svi bi radnici trebali zadržati svoje pravo na izbjivanje s posla po osnovi više sile zbog hitnih i neočekivanih obiteljskih razloga, što je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU, u skladu s uvjetima koje utvrđuju države članice.
- (19) Kako bi se povećali poticaji za radnike, posebno muškarce, s djecom i one koji moraju skrbiti o drugim osobama da koriste dopuste predviđene u ovoj Direktivi, oni bi tijekom dopusta trebali imati pravo na primjerenu naknadu. Visina naknade trebala bi biti barem jednaka visini naknade koju bi taj radnik primao u slučaju bolovanja. Države bi članice trebale uzeti u obzir važnost neprekinutog prava na socijalnu sigurnost, uključujući zdravstvenu skrb.
- (20) Prema Direktivi 2010/18/EU od država se članica zahtijeva 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 bi članice stoga pri određivanju statusa ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta obuhvaćenih ovom Direktivom, uključujući u pogledu prava na socijalno osiguranje, trebale osigurati trajanje radnog odnosa.
- (21) Kako bi se zaposlene roditelje i skrbnike potaknulo da ostanu na tržištu rada, tim bi se radnicima trebalo omogućiti da svoje rasporede rada prilagode osobnim potrebama i željama. Zaposleni roditelji i skrbnici stoga bi radi pružanja skrbi trebali moći zatražiti fleksibilne radne uvjete, tj. mogućnost da prilagode raspored rada, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati. Kako bi se uzele u obzir potrebe radnika i poslodavaca, države bi članice trebale moći ograničiti trajanje fleksibilnih radnih uvjeta, uključujući smanjenje radnih sati. 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. Konačnu odluku o tome hoće li prihvatiti zahtjev radnika za fleksibilnim radnim uvjetima trebao bi donositi poslodavac. Posebni uvjeti 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 skrbnika 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. Ako radnici smatraju da su dobili otkaz po tim osnovama, trebali bi moći zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje za otkaz.
- (25) Ako radnici pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su otpušteni po osnovama traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6. ili ostvarivanja prava na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9., teret dokazivanja da nije bilo otkaza po tim osnovama trebao bi biti na poslodavcu.
- (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. Za djelotvornu provedbu načela jednakog postupanja 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 i u područjima obuhvaćenima ovom Direktivom.
- (28) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama daje mogućnost uvođenja ili zadržavanja povoljnijih odredaba. 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 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-ove imati akt kojim će se prenijeti Direktiva kako bi se osiguralo da MSP-ovi ne budu nerazmjerno pogođeni, uz posebnu pozornost na mikropoduzećima i administrativnom opterećenju.
- (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, kako je utvrđeno u tom članku, ovom se Direktivom ne prelazi ono što je nužno 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 skrbnika.

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

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

Članak 2.

Područje primjene

Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike, žene i muškarce, koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu.

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 s posla po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu;
- (c) „skrbnik” znači radnik koji osobno pruža skrb ili potporu u slučaju teške bolesti ili funkcionalne ovisnosti člana obitelji;
- (d) „član obitelji” znači sin, kći, majka, otac, supružnik radnika ili njegov partner u civilnom partnerstvu ako su takva partnerstva predviđena nacionalnim pravom;
- (e) „funkcionalna ovisnost” znači situacija u kojoj je osobi privremeno ili trajno potrebna skrb zbog invaliditeta ili teškog zdravstvenog stanja koje nije teška bolest;
- (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 najmanje deset radnih dana povodom rođenja djeteta.
2. Pravo na roditeljski dopust iz stavka 1. daje se neovisno o bračnom ili obiteljskom statusu kako su definirani u nacionalnom pravu.

Članak 5.

Roditeljski dopust

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje četiri mjeseca koji se mora koristiti prije nego što dijete navrši određenu dob, koja mora biti najmanje 12 godina.
2. Ako države članice dozvoljavaju jednom roditelju da drugom roditelju prenese svoje pravo na roditeljski dopust, one moraju osigurati da najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta nije prenosivo.

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 ili razdobljem zaposlenosti kod istog poslodavca koje ne smije prelaziti godinu dana. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Vijeća 1999/70/EZ²¹, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna.

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.

6. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo podnijeti zahtjev za roditeljski dopust i u nepunom radnom vremenu, u „blokovima” koji su odvojeni razdobljima rada ili u drugim fleksibilnim oblicima. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na takav zahtjev vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika. Poslodavci svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti 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 skrbnike

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dopust za skrbnike u trajanju od najmanje pet radnih dana godišnje po radniku. To se pravo može uvjetovati odgovarajućom medicinskom potvrdom o zdravstvenom stanju člana obitelji radnika.

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.

²¹ Direktiva Vijeća 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.).

Članak 8.

Primjereni prihod

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 moraju osigurati da radnici koji ostvaruju pravo na dopust iz članka 4., 5. ili 6. primaju plaću ili odgovarajuću naknadu koja je barem jednaka onoj koju bi dotični radnik primio u slučaju bolovanja.

Članak 9.

Fleksibilni radni uvjeti

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da zaposlene osobe s djecom do određene dobi, koja mora iznositi barem dvanaest godina, i skrbnici imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uvjeta može se ograničiti u razumnoj mjeri.
2. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete iz stavka 1. vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika. Poslodavci svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti u pisanom obliku.
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 i pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored rada 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.

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 moraju osigurati 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 svakog poboljšanja radnih uvjeta na koje bi imali pravo tijekom svog izostanka.

3. Države članice moraju odrediti status ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta iz članka 4., 5. ili 6., uključujući 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 na fleksibilne radne uvjete iz članka 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 iz članka 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 na temelju članka 4., 5. ili 6. ili ostvarivanja prava na fleksibilne radne uvjete iz članka 9. mogu zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje razloga za otkaz. Poslodavac te osnove mora dostaviti u pisanom obliku.

3. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da, ako radnici iz stavka 2. pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otkaza, tuženik mora dokazati da je otkaz dan po drugim osnovama od onih iz stavka 1.

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 o kaznama 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 odvrćajuće. To mogu biti novčane kazne. Također mogu obuhvaćati naknadu štete.

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

Države članice moraju osigurati da su tijela, imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ za promicanje, analizu i praćenje jednakog postupanja s roditeljima i skrbnicima bez diskriminacije po osnovi spola, nadležna i za pitanja koja su obuhvaćena područjem primjene ove Direktive.

Članak 16.

Razina zaštite

Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih u ovoj Direktivi. Međutim, one moraju osigurati da u skladu s člankom 5. stavkom 2. barem četiri mjeseca roditeljskog dopusta ostaje neprenosivo.

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. Najkasnije pet godina nakon stupanja na snagu ove Direktive države članice moraju dostaviti Komisiji sve relevantne informacije o primjeni ove Direktive koje su Komisiji potrebne za sastavljanje izvješća 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/EU stavlja se izvan snage s učinkom od dvije godine od datuma 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.

Članak 20.

Prenošenje

1. Države članice moraju donijeti zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije u roku od dvije godine od njezina stupanja na snagu. One Komisiji moraju odmah dostaviti tekst tih odredaba.

Kada države članice donesu te odredbe, te odredbe, kad se službeno objave, sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. Države članice određuju načine tog upućivanja.

2. Države članice moraju dostaviti Komisiji tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području obuhvaćenom ovom Direktivom.

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