

Bruselj, 28. april 2017
(OR. en)

8633/17

Medinstitucionalna zadeva:
2017/0085 (COD)

EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681

PREDLOG

Pošiljatelj:	za generalnega sekretarja Evropske komisije: direktor Jordi AYET PUIGARNAU
Datum prejema:	27. april 2017
Prejemnik:	generalni sekretar Sveta Evropske unije Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN
Št. dok. Kom.:	COM(2017) 253 final
Zadeva:	Predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU

V prilogi vam pošiljamo dokument COM(2017) 253 final.

Priloga: COM(2017) 253 final



EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 26.4.2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

**o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter
razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU**

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

1. OZADJE PREDLOGA

- **Razlogi za predlog in njegovi cilji**

Komisija je po umiku svojega predloga iz leta 2008 o reviziji Direktive Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (v nadaljnjem besedilu: direktiva o materinskem dopustu), sporočila, da namerava pripraviti novo pobudo, ki bi s **širšim pristopom** upoštevala spremembe v družbi v preteklem desetletju¹.

Ta predlog direktive je del svežnja ukrepov za izpolnitev zaveze Komisije. Sveženj je namenjen obravnavanju vprašanja prenizke udeležbe žensk pri zaposlovanju in podpori njihovem poklicnemu napredovanju z boljšimi pogoji za usklajevanje njihovih poklicnih in zasebnih obveznosti. Temelji na obstoječih pravicah in politikah, ne zmanjšuje ravni varstva, ki jo ponuja pravni red EU, in ohranja obstoječe pravice, ki jih zagotavlja veljavno pravo Evropske unije. Dodatno izboljšuje obstoječe pravice in uvaja nove pravice za ženske in moške, s čimer rešuje vprašanje enake obravnave in enakih priložnosti na sedanjem trgu dela ter spodbuja nediskriminacijo in enakost spolov.

V letu 2015 je bila stopnja zaposlenosti žensk (starih 20–64 let) 64,3-odstotna, stopnja zaposlenosti moških pa 75,9-odstotna. **Vrzel v zaposlenosti med spoloma** na trgu dela je največja pri starših in osebah z drugimi obveznostmi oskrbe. Leta 2015 je bila povprečna stopnja zaposlenosti žensk z enim otrokom, mlajšim od šestih let, skoraj 9 % nižja od stopnje zaposlenosti žensk brez majhnih otrok, v več državah pa je ta razlika večja od 30 %². Podobno je pri ženskah precej verjetneje kot pri moških, da bodo prevzele vlogo nepoklicnih oskrbovalcev starejših ali oskrbovanih sorodnikov³. Pri ženskah je precej verjetneje tudi, da bodo opravljale delo s krajšim delovnim časom zaradi obveznosti oskrbe. To precej prispeva k **vrzeli v plačilu med spoloma** (v nekaterih državah članicah znaša 28 %), ki se skozi celotno delovno življenje povečuje in na koncu odraža v **vrzeli v pokojninah med spoloma** (v EU je v povprečju 40-odstotna), posledica pa je večje tveganje revščine in socialne izključenosti za ženske, zlasti v starosti. Napovedi v osnovnem scenariju kažejo, da brez ukrepanja EU navedeni izzivi ne bodo ustrezno obravnavani. Vrzel v zaposlenosti med spoloma naj bi v letu 2055 še vedno znašala 9 odstotnih točk.

Eden glavnih razlogov za to težavo je neustrezna politika za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Dokazano je, da neuravnotežena delitev dopusta med spoloma, nezadostne spodbude za moške, da bi vzeli dopust za varstvo otrok in/ali oskrbo oskrbovanih sorodnikov, omejene možnosti za izrabo prožnih ureditev dela, nezadostnih formalnih storitev oskrbe in odvrtačilni gospodarski dejavniki povečujejo izzive na področju zaposlovanja žensk.

¹ Glej sporočilo Evropske komisije za javnost iz leta 2015 z naslovom *Olajšanje življenja staršem: Komisija umika zastarel predlog o porodniškem dopustu in utira pot novemu pristopu*.

² Vrzeli v zaposlenosti med spoloma znašajo 24,7 odstotne točke pri tistih z enim otrokom, mlajših od šestih let, 25,6 odstotne točke pri tistih z dvema otrokoma (drugi otrok je mlajši od šestih let) in 35,4 odstotne točke pri tistih s tremi otroki ali več.

Veljavni pravni okvir na ravni Unije in držav članic zagotavlja le nekatere določbe, ki moškim omogočajo, da prevzamejo enak delež obveznosti oskrbe kot ženske. Trenutno na primer ni zakonodaje EU, ki bi zagotavljala očetovski dopust ali dopust za oskrbo bolnega ali oskrbovanega sorodnika, razen dopusta v primeru višje sile. Številne države članice nimajo ustreznih ureditev plačanega dopusta za očete v primerjavi z materami. Neuravnoteženo zasnovane določbe o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja med ženskami in moškimi lahko zato povečajo razlike med spoloma pri delu in oskrbi. Nasprotno pa se je izkazalo, da ureditve za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, ki jih izrabijo očetje, kot so dopusti, pozitivno vplivajo na njihovo poznejšo udeležbo pri vzgoji otrok, zmanjšajo relativni obseg neplačanega družinskega dela, ki ga opravljajo ženske, in ženskam zagotovijo več časa za plačano zaposlitev.

Splošni cilj te direktive je zagotoviti izvajanje načela enakosti moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu. Direktiva bo s prilagoditvijo in posodobitvijo pravnega okvira EU staršem in osebam z obveznostmi oskrbe omogočila, da bodo lahko bolje uskladili svoje poklicne obveznosti ter obveznosti oskrbe. Temelji na obstoječih pravicah in jih ponekod krepi ali uvaja nove pravice. Ohranja raven varstva, ki jo že zagotavlja pravni red EU.

Specifična cilja Direktive sta opredeljena v nadaljevanju:

- **izboljšanje dostopa do ureditev za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**, kot so dopusti in prožne ureditve dela;
- povečanje deleža moških, ki izrabijo dopust iz družinskih razlogov in prožne ureditve dela.

Izkazalo se je, da razpoložljivost dopustov in prožnih ureditev dela močno ublaži učinek obveznosti oskrbe na stopnjo zaposlenosti žensk. Če bodo imeli starši in oskrbovalci na voljo več možnosti za organizacijo poklicnih obveznosti ter obveznosti oskrbe, bo to pripomoglo k temu, da trga dela ne bodo zapustili v celoti. Ker za moške na splošno ni veliko priložnosti in spodbud, da bi izrabili ureditve za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, stopnja njihove izrabe pa je v večini držav članic temu ustrezno nizka, bi lahko izboljšanje uravnoteženosti spolov v teh ureditvah pripomoglo k preuravnoteženju porazdelitve oskrbe v gospodinjstvu³.

Ta predlog naj bi močno koristil posameznikom, podjetjem in širši družbi. Starši in oskrbovalci bodo imeli korist od usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki je bolj prilagojeno potrebam sodobnih družin, povečanje stopnje zaposlenosti žensk, njihov večji zaslužek in poklicno napredovanje pa bodo pozitivno vplivali na gospodarsko blaginjo, socialno vključenost ter zdravje žensk in njihovih družin. Podjetja bodo imela korist od večjega števila strokovnjakov, bolj motivirane in produktivne delovne sile ter manj odsotnosti z dela. Povečanje stopnje zaposlenosti žensk bo prispevalo tudi k spopadanju z izzivom staranja prebivalstva in zagotavljanju finančne stabilnosti držav članic.

- **Skladnost z veljavnimi določbami na zadevnem področju politike**

³ OECD (2013), Closing the gender gap (Odpravljanje vrzeli med spoloma).

Pravni red EU vsebuje več aktov sekundarne zakonodaje, ki so pomembni za področje politike, na katero spada ta predlog. Najpomembnejši so naslednji:

- *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).*

Ta direktiva določa okvir za uveljavitev načela enake obravnave moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost ali prispevajo k izvajanju take dejavnosti, v državah članicah. Zagotavlja zlasti, da se samozaposlenim delavkam ter zakonskim in življenjskim partnerkam dodeli zadosten materinsko nadomestilo, kar jim omogoča prekinitev poklicne dejavnosti zaradi nosečnosti ali materinstva za najmanj 14 tednov.

- *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 (prenovitev) (UL L 204, 26.7.2006, str. 23).*

Namen te direktive je zagotoviti uresničevanje načela enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk pri zaposlovanju in delu, vsebuje pa določbe o enakem plačilu, enaki obravnavi v poklicnih sistemih socialne varnosti, enaki obravnavi v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnim usposabljanjem, napredovanjem in delovnimi pogoji, skupaj s pravili o pravnih sredstvih in izvrševanju ter spodbujanju enakega obravnavanja z dialogom.

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).

Ta direktiva določa temeljne pravice žensk pred porodom in po njem, vključno s pravico do 14 tednov plačanega materinskega dopusta. Določa tudi ukrepe za zagotavljanje zdravja in varnosti nosečnic pri delu ter posebno zaščito pred odpuščanjem od začetka nosečnosti do konca materinskega dopusta.

- *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 (UL L 14, 20.1.1998, str. 9).*

Ta direktiva prepoveduje diskriminacijo delavcev s krajšim delovnim časom in določa, da bi morali delodajalci upoštevati zahtevo delavca za delo s krajšim delovnim časom. Vendar ne zagotavlja pravice do zahtevanja drugih vrst prožnih ureditev dela, ki so pomembne za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

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

Ta direktiva (v nadaljnjem besedilu: direktiva o starševskem dopustu) delavcem v primeru rojstva ali posvojitve otroka zagotavlja individualno pravico do vsaj

štirimesečnega starševskega dopusta. Vsaj en mesec starševskega dopusta se dodeli na neprenosljivi podlagi. Direktiva ne določa nobenih obveznosti v zvezi s plačilom med starševskim dopustom, opredelitev podrobnih pravil in pogojev za tak dopust pa prepušča državam članicam ali socialnim partnerjem. Direktiva o starševskem dopustu zagotavlja zaščito pred odpuščanjem in manj ugodno obravnavo zaradi prošnje za starševski dopust ali odhoda na starševski dopust, čeprav podrobne ureditve zaščite niso določene.

Priporočilo Sveta 92/241/EGS z dne 31. marca 1992 o varstvu otrok (UL L 123, 8.5.1992, str. 16).

Državam članicam priporoča, naj sprejmejo pobude za zagotavljanje izrednega dopusta zaposlenim staršem, spodbujanje večje udeležbe moških pri varstvu otrok, oblikovanje delovnega okolja, ki podpira zaposlene starše, ter zagotavljanje cenovno dostopnih in kakovostnih storitev otroškega varstva.

Priporočilo Komisije 2013/112/EU z dne 20. februarja 2013 z naslovom Vlaganje v otroke: prekinimo krog prikrajšanosti (UL L 59, 2.3.2013, str. 5–16).

Državam članicam priporoča, naj podprejo dostop staršev do trga dela in zagotovijo, da se jim delo izplača. V priporočilu je poudarjena tudi potreba po izboljšanju dostopa do cenovno dostopnih in kakovostnih storitev predšolske vzgoje in varstva ter zagotavljanju ustrezne dohodkovne podpore, kot so otroški dodatki in družinski prejemki.

Vsebinski navedeni aktovi so bila ustrezno analizirana in se je upoštevala med pripravo tega predloga. Predlog je zato po eni strani skladen z veljavnimi določbami, po drugi strani pa uvaja zakonodajne spremembe, če se je menilo, da veljavna zakonodaja ne zadošča in da jo je treba prilagoditi družbenim spremembam.

Delovni dokument služb Komisije s poročilom o javnem posvetovanju k dokumentu z naslovom Sporočilo Komisije o evropskem stebru socialnih pravic⁴.

V poročilu so ocenjeni rezultati javnih posvetovanj o evropskem stebru socialnih pravic. Kar zadeva usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, je bilo izraženo široko soglasje, da bi bilo treba enakost spolov ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja podpreti z revidiranim in usklajenim zakonodajnim okvirom, ki bi zajemal materinski dopust, očetovski dopust, starševski dopust in oskrbovalski dopust ter spodbujal enakopravnejšo izrabo ureditev dopusta med moškimi in ženskami, da bi se izboljšala dostop žensk do trga dela in njihov položaj na trgu.

Kar zadeva direktivo o starševskem dopustu iz leta 2010, je namen tega predloga razveljaviti celotni akt in ga zamenjati z določbami iz tega besedila ter obenem ohraniti obstoječe pravice in obveznosti. Kot je pojasnjeno v preambuli, se ničesar v predlagani direktivi ne bi smelo razlagati tako, da bi se zmanjšale predhodno obstoječe pravice na podlagi direktive o starševskem dopustu. Ta direktiva temelji na navedenih pravicah in jih krepi. Direktivo o starševskem dopustu, s katero se izvaja sporazum evropskih socialnih partnerjev, bi bilo treba

⁴

SWD(2017) 206

razveljaviti zaradi njene posebne pravne narave in pravne podlage (člen 155(2) PDEU) ter zaradi preglednosti, poenostavitve (en akt, ki celovito ureja posebne pravice v zvezi z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja), pravne varnosti in izvršljivosti pravic.

- **Skladnost z drugimi politikami Unije**

Ta pobuda bo prispevala k ciljem, ki temeljijo na Pogodbi, in sicer k enakosti moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in enaki obravnavi pri delu ter spodbujanju visoke stopnje zaposlenosti v EU. EU si v skladu s Pogodbo prizadeva odpraviti neenakosti ter spodbujati enakost med moškimi in ženskami v vseh svojih dejavnostih. Enakost spolov je bistvo politik EU: ker je vrzel med spoloma pri stopnji zaposlenosti žensk z otroki in moških z otroki velika, je treba za izpolnitev cilja EU glede stopnje zaposlenosti to vrzel nujno premestiti. Zmanjšanje te vrzeli je ključno tudi za doseganje večje enakosti spolov.

Prispevalo bi tudi k prednostnim nalogam Komisije za rast in delovna mesta, kot jih je predsednik Juncker opisal v političnih usmeritvah Evropske komisije. Ta pobuda je povezana tudi s pobudo za evropski steber socialnih pravic, ki si prizadeva za krepitev socialne razsežnosti Unije ter povečanje konvergence držav članic na področju socialne uspešnosti.

2. PRAVNA PODLAGA, SUBSIDIARNOST IN SORAZMERNOST

- **Pravna podlaga**

Predlog temelji na členu 153 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU). Natančneje:

- V členu 153(1)(i) PDEU je predvideno, da „[z] namenom doseči cilje iz člena 151 Unija podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic na naslednjih področjih: [...] (i) enakost moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu;“.

- Člen 153(2)(b) PDEU določa, da lahko „[v] ta namen [...] Evropski parlament in Svet: [...]“

(b) na področjih iz odstavka 1(a) do (i) sprejmeta v obliki direktiv minimalne zahteve za postopno izvajanje, pri čemer upošteva pogoje in tehnične predpise, ki veljajo v posameznih državah članicah. Te direktive se izogibajo uvajanju upravnih, finančnih in zakonskih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij.

Evropski parlament in Svet odločata po rednem zakonodajnem postopku po posvetovanju z Ekonomsko-socialnim odborom in Odborom regij. [...]“

- **Subsidiarnost**

V zvezi s politikami usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja že obstaja zakonodajni okvir EU, ki vključuje Direktivo Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010. To potrjuje splošno soglasje, da je ukrepanje na ravni EU na tem področju potrebno, in sicer v skladu z načelom subsidiarnosti.

Kot je pojasnjeno v oddelku 1, navedeni obstoječi zakonodajni ukrepi ne zadoščajo za reševanje izzivov glede ustreznega usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti v

sedanjem gospodarskem in družbenem okolju ter zagotavljanja enakosti moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu.

Breme oskrbe še vedno nosijo zlasti ženske, saj veljavni pravni okvir ne spodbuja in olajšuje dovolj enakopravnejše porazdelitve družinskih in poklicnih obveznosti med moške in ženske. Kar zadeva starševski dopust, oskrbovalski dopust (glede katerega trenutno ni nobene določbe na ravni EU) in prožne ureditve dela, številne države članice nimajo nobenih ukrepov ali pa vzpostavljeni ukrepi ne zadoščajo. Kadar države članice imajo pravne določbe, se te razlikujejo v pogojih (npr. plačilo), posledica tega pa so neenake pravice, neenako varstvo za državljane EU po EU in razlike v delovanju trgov dela.

Zato veljavnega pravnega okvira, ki je namenjen zagotavljanju skupnih minimalnih standardov za politike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ne morejo posodobiti posamezne države članice, ampak se lahko posodobi le z ukrepanjem na ravni EU.

Iz analize težave, ki jo je treba rešiti, in informacij, ki so trenutno na voljo o tej temi, je jasno razvidno, da:

- imajo vse države članice zakonodajo vzpostavljeno le, kadar obstaja zakonodaja EU;
- se bo zadosten napredek v vseh državah članicah zagotovil le z ukrepanjem EU;
- lahko le posredovanje na ravni EU ublaži trende zmanjševanja določb o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ki so trenutno prisotni v nekaterih državah članicah;
- se bodo le z ukrepanjem na ravni EU odpravile razlike med veljavnimi nacionalnimi pravnimi določbami o očetovskem dopustu, starševskem dopustu, oskrbovalskem dopustu in prožnih ureditvah dela, kar pa državam članicam ne bo preprečilo, da zagotovijo višje ravni varstva;
- se bodo le z ukrepanjem na ravni EU zagotovile skupne minimalne zahteve v zvezi z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, ki podpirajo enakost moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu, pri čemer so skupni minimalni standardi pomembni zlasti v okviru prostega gibanja delavcev in svobode opravljanja storitev na notranjem trgu EU.

Ob upoštevanju navedenih trditev je zakonodajno in politično ukrepanje EU na tem področju utemeljeno.

• **Sorazmernost**

Pravni instrument, ki določa minimalne standarde in je bil izbran za izvajanje dodane vrednosti posredovanja na ravni EU, kakor je bila ugotovljena, zagotavlja, da bo stopnja posredovanja omejena na najmanjšo potrebno, da se zagotovi izpolnjevanje ciljev predloga.

Direktiva upošteva uveljavljene nacionalne ureditve za dopuste in prožnih ureditev dela ter možnost, da države članice in socialni partnerji v zvezi s tem določijo posebne določbe. Državam članicam, ki že imajo vzpostavljene ugodnejše določbe od tistih, predlaganih v tej direktivi, ne bo treba spremeniti zakonodaje. Države članice se lahko odločijo tudi, da bodo presegle minimalne standarde, določene v tej direktivi.

Direktiva v celoti spoštuje svobodo in želje posameznikov in družin glede urejanja njihovih življenj in jim ne nalaga nobene obveznosti glede koriščenja njenih določb.

Načrtovano ukrepanje Unije zato dopušča čim več prostora za odločitve posameznikov in nacionalno odločanje ter hkrati še vedno dosega cilja povečanja udeležbe žensk na trgu dela in enakosti spolov. Načelo sorazmernosti se spoštuje ob upoštevanju obsega in narave ugotovljenih težav.

- **Izbira instrumenta**

V členu 153(2)(b) v povezavi s členom 153(1)(i) PDEU je izrecno predvideno, da bo Direktiva pravni instrument, uporabljen za vzpostavitev minimalnih zahtev, ki jih bodo postopno izvajale države članice.

3. REZULTATI NAKNADNIH OCEN, POSVETOVANJ Z ZAINTERESIRANIMI STRANMI IN OCEN UČINKA

- **Naknadne ocene/preverjanja ustreznosti veljavne zakonodaje**

V okviru ocene učinka so se konsolidirale in ocenile razpoložljive informacije o delovanju veljavnega okvira o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Ta analiza je bila izvedena na podlagi:

- študije, ki jo je izvedel zunanji izvajalec in je bila naročena sredi leta 2016 za pripravo ocene učinka in manjše vrednotenje okvira o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja;
- razpoložljivih ustreznih raziskav, kot so poročila Evropske komisije, drugih evropskih institucij in evropske mreže pravnih strokovnjakov, če so bila na voljo, pa tudi nacionalnih poročil in informacij, ki so jih zbrali organi za enakost;
- podatkov, zbranih z evidentiranjem zakonodaje o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja na ravni držav članic, in zbranih mnenj zainteresiranih strani.

Dve prej navedeni direktivi, tj. direktiva o materinskem dopustu (Direktiva 92/85/EGS) in direktiva o starševskem dopustu (Direktiva 2010/18/EU), sta bili ocenjeni z vidika učinkovitosti, uspešnosti, skladnosti, ustreznosti in dodane vrednosti EU.

V okviru ocenjevanja je bilo ugotovljeno, da veljavni okvir ni pretirano učinkovito orodje za doseganje zastavljenih ciljev, ki zato niso bili v celoti izpolnjeni.

Kar zadeva direktivo o starševskem dopustu (Direktiva 2010/18/EU), cilj doseganja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja z enakopravnejšo porazdelitvijo dela in oskrbe med moškimi in ženskami, ni bil ustrezno izpolnjen. Sedanja zasnova starševskega dopusta ne zagotavlja enakopravne izrabe med staršema in dopust v bistveno večjem obsegu uveljavljajo ženske. To je zlasti posledica neplačanega dopusta v številnih državah članicah in pravila, ki staršem omogoča, da večino svoje pravice prenesejo na drugega starša. Moški svoj delež starševskega dopusta v praksi pogosto prenesejo na ženske.

- **Posvetovanja z zainteresiranimi stranmi**

Odrpito **javno posvetovanje** je potekalo med novembrom 2015 in februarjem 2016, da bi se pridobila mnenja različnih zainteresiranih strani in državljanov⁵. Svoje mnenje so izrazile številne zainteresirane strani, in sicer države članice, organizacije socialnih partnerjev, organizacije civilne družbe, organi za enakost in druge organizacije ter posamezniki. Iz vsake države članice je bil prejet vsaj en odgovor. Skupno je bilo prejetih 786 prispevkov, od tega 229 od organizacij in 557 od posameznikov. Glavni rezultati na področju prihodnjih možnosti politike so bili:

- zblíževanje mnenj zainteresiranih strani glede pomembnosti ukrepov EU na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja;
- zblíževanje mnenj o potrebi po izboljšanju možnosti in/ali spodbud za starše in druge z odvisnimi osebami, da prevzamejo obveznosti oskrbe, ter ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja;
- zblíževanje mnenj o potrebi po zagotavljanju razpoložljivega in cenovno dostopnega otroškega varstva;
- zblíževanje mnenj o dodatnih smernicah politike, spremljanju in izmenjavi dobre prakse na ravni EU;
- določeno zblíževanje mnenj o potrebi po zakonodajnih ukrepih EU.

Opravljen je bil tudi posvetovanje s **svetovalnim odborom EU za enakost žensk in moških**, ki je svoje mnenje predložil na seji odbora 8. decembra 2016.

Komisija je v skladu s PDEU opravila dvofazno posvetovanje s **socialnimi partnerji** o izzivih, povezanih z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Socialni partnerji so se večinoma strinjali z izzivi, povezanimi z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja in ciljem izboljšanja udeležbe žensk na trgu dela, njihova mnenja o potrebi po nadaljnjem zakonodajnem ukrepanju pa so bila mešana in med njimi ni bilo soglasja o začetku neposrednih pogajanj za sklenitev dogovora na ravni Unije. Vendar je pomembno izboljšati zaščito na tem področju s posodobitvijo in prilagoditvijo veljavnega pravnega okvira, pri tem pa upoštevati rezultat navedenih posvetovanj. **Sindikati** so izrazili željo po zakonodaji o očetovskem dopustu in oskrbovalskem dopustu na ravni EU, podaljšanju trajanja, povečanju plačila in okrepitvi zaščite pred odpuščanjem pri materinskem dopustu, pravici do zahtevanja prožnih ureditev dela in spremembi direktive o starševskem dopustu, da se podaljšata trajanje in neprenosljivost ter uvede plačilo dopusta. Sindikati so poudarili, da bi bilo treba te ukrepe združiti z razpoložljivim, dostopnim, cenovno ugodnim in kakovostnim formalnim otroškim varstvom. **Organizacije delodajalcev** niso podprle dodatnega zakonodajnega ukrepanja EU, so pa podprle nezakonodajne ukrepe za razvoj formalnega otroškega varstva.

Evropski parlament je pozval k podaljšanju plačanega materinskega dopusta in zaščiti pred odpuščanjem, podaljšanju trajanja starševskega dopusta in uvedbi plačila, uvedbi očetovskega dopusta in oskrbovalskega dopusta, posodobitvi barcelonskih ciljev o varstvu otrok in določitvi ciljev za storitve dolgoročne oskrbe.

Številne druge **zainteresirane strani** so prav tako pozvale k okrepljenemu zakonodajnemu in nezakonodajnemu ukrepanju EU na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

- **Zbiranje in uporaba strokovnih mnenj**

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

Komisija je oddala naročilo za analizo stroškov in koristi morebitnih ukrepov EU, ki bodo staršem in oskrbovalcem olajšali usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Komisija je veljavne pogodbe dodatno izkoristila za zbiranje dokazov, ki so se uporabili za podporo tej oceni učinka. To je vključevalo:

- tematsko poročilo, ki ga je pripravila Evropska mreža za socialno politiko (ESPN – European Social Policy Network) o ukrepih za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja za osebe z oskrbovanimi sorodniki;
- pregled razpoložljive literature o stroških in koristih ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, ki so ga pripravili raziskovalci londonske ekonomske fakultete;
- številne druge relevantne študije na nacionalni, evropski in mednarodni ravni, vključno z dokazi, ki jih je zagotovil Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE).

Poleg tega je evropska mreža nacionalnih organov za enakost med svojimi člani izvedla raziskavo o prijavljenih incidentih diskriminacije na delovnem mestu in odpuščanju, povezanim s starševstvom.

• Ocena učinka

V skladu z zahtevami za boljše pravno urejanje je bila septembra 2015 ustanovljena medresorska usmerjevalna skupina Komisije, ki ji predseduje generalni sekretar, da bi pripravila to pobudo. Medresorska usmerjevalna skupina se je v obdobju od septembra 2015 do marca 2017 srečala petkrat.

Osnutek ocene učinka je bil 18. januarja 2017 predložen v razpravo Odboru za regulativni nadzor. Revidirana različica ocene učinka, v kateri so bila ustrezno obravnavana vprašanja, ki jih je izpostavil Odbor za regulativni nadzor, je bila ponovno predložena 8. marca 2017. Odbor za regulativni nadzor je 20. marca izdal pozitivno mnenje s pripombami, ki so se upoštevale v končni oceni učinka.

V okviru priprave ocene učinka so bili preučeni številni nezakonodajni in zakonodajni ukrepi na vseh področjih, za katera se je izkazalo, da so pomembna za odpravo prenizke udeležbe žensk na trgu dela, tj. materinski dopust, očetovski dopust, starševski dopust, oskrbovalski dopust in prožne ureditve dela.

Po oceni učinkovitosti, uspešnosti in skladnosti posamezne možnosti je bila opredeljena najprimernejša kombinacija možnosti. Najprimernejša kombinacija vključuje:

- **Materinski dopust:** nezakonodajni ukrepi za okrepitev izvrševanja veljavne zakonodaje o zaščiti pred odpuščanjem, povečanje ozaveščenosti o odpuščanju nosečnic in zagotovitvi smernic politike za omogočanje uspešnega prehoda med materinskim dopustom in zaposlitvijo (vključno s prostori in odmori za dojenje).
- **Očetovski dopust** uvedba individualne pravice za deset delovnih dni, ki so plačani vsaj na ravni nadomestila za odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov.
- **Starševski dopust:** revizija trenutno veljavne pravice, da se zagotovijo (i) pravica do prožne izrabe (tj. deljen delovni čas, po delih), (ii) štirimesečni dopust, ki ni

prenosljiv med starši, in (iii) plačilo štirih mesecev, ki so plačani vsaj na ravni nadomestila za odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov.

- **Oskrbovalski dopust:** uvedba individualne pravice za pet delovnih dni letno, ki so plačani vsaj na ravni nadomestila za odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov.
- **Prožne ureditve dela:** pravica staršev otrok, starih do 12 let, in oskrbovalcev, da za določeno obdobje zahtevajo prožen delovni čas, urnik ali kraj dela, pri čemer delodajalcu ni treba odobriti zahtevane spremembe.

Kar zadeva pričakovani učinek kombinacije najprimernejših možnosti, je iz kvantitativne analize, izvedene v oceni učinka, razvidno, da ima kombinacija najprimernejših možnosti pozitiven učinek na BDP (+840 milijard EUR, neto sedanja vrednost v obdobju 2015–2055), zaposlovanje (+1,6 milijona leta 2050) in delovno silo (+1,4 milijona leta 2050). Analiza je pokazala, da bodo povečanja zaposlovanja in udeležbe na trgu delovne sile povezana zlasti z ženskami. Realni dohodki naj bi se prav tako povečali, in sicer za 0,52 % leta 2050. Kombinacija pomeni strošek za podjetja, čeprav so ti razmeroma nizki. Vendar večina tega stroška izhaja iz možnosti prožne ureditve dela, ki predvideva zelo veliko povpraševanje po prožnih ureditvah dela in njihovo prilagajanje, čeprav lahko delodajalci zavrnejo zahteve za prožno delo, zlasti kadar bi podjetju povzročilo prekomerne stroške. Skupni strošek kombinacije za podjetja bi bil zato lahko precej nižji.

Upoštevati bi bilo treba tudi, da imajo najprimernejše možnosti kombinacije močne sinergije in da bi bili lahko stroški kombinacije najprimernejših možnosti nižji od vsote posameznih stroškov za posamezno možnost.

• Temeljne pravice

Enakost moških in žensk je eno temeljnih načel Evropske unije. Spodbujanje enakosti žensk in moških je v skladu z odstavkom 2 člena 3(3) Pogodbe o Evropski uniji (PEU)⁶ eden od ciljev Evropske unije. V členu 8 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) je poleg tega določeno, da si Unija prizadeva odpraviti neenakosti ter spodbujati enakost med moškimi in ženskami v vseh svojih dejavnostih.

Predlog spodbuja tudi izvajanje pravic iz členov 23⁷ in 33⁸ Listine EU o temeljnih pravicah, ki izrecno navajata enakost moških in žensk ter uskladitev družinskega in poklicnega življenja.

⁶ „Bori se proti socialni izključenosti in diskriminaciji ter spodbuja socialno pravičnost in varstvo, enakost žensk in moških, solidarnost med generacijami in varstvo pravic otrok.“

⁷ „Člen 23 – Enakost žensk in moških

Enakost žensk in moških se mora zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo.

Načelo enakosti ne preprečuje ohranitve ali sprejetja ukrepov o specifičnih ugodnostih v korist nezadostno zastopanega spola.“

⁸ „Člen 33 – Družinsko in poklicno življenje

1. Družina uživa pravno, ekonomsko in socialno varstvo.

4. PRORAČUNSKE POSLEDICE

Za ta predlog niso potrebni dodatni viri iz proračuna Evropske unije.

5. DRUGI ELEMENTI

- **Ureditve spremljanja, ocenjevanja in poročanja**

Države članice morajo Direktivo v nacionalno pravo prenesti dve leti po sprejetju in Komisiji prek podatkovne zbirke MNE sporočiti nacionalne izvedbene ukrepe. V skladu s členom 153(3) PDEU lahko za to s sporazumom pooblastijo socialne partnerje.

Da bi Komisija ocenila uspešnost pri doseganju splošnih in specifičnih ciljev pobude, je opredelila temeljne kazalnike napredka za spremljanje uspešnega izvajanja⁹. Komisija bo redno spremljala te kazalnike, ki so podlaga za vrednotenje pobude. Komisija lahko na podlagi teh kazalnikov in informacij, ki jih sporočijo države članice, o napredku redno obvešča druge ključne institucije EU, vključno z Evropskim parlamentom, Svetom ter Evropskim ekonomsko-socialnim odborom. Komisija bo v vsakem primeru učinek zakonodajnih predlogov ovrednotila pet let po začetku veljavnosti in pripravila poročilo o vrednotenju.

Komisija bo še naprej redno spremljala zaposlenost žensk ter določbe držav članic o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, tudi v letnem skupnem poročilu o zaposlovanju in poročilih o državah v okviru evropskega semestra.

- **Natančnejša pojasnitev posebnih določb predloga**

Člen 1 – Predmet urejanja

V tej določbi je naveden predmet urejanja Direktive in našteje so posamezne pravice, za katere so minimalne zahteve določene na ravni Unije.

Člen 2 – Področje uporabe

V tej določbi so opredeljeni posamezniki, ki so upravičeni do koriščenja pravic, urejenih s to direktivo.

Člen 3 – Opredelitev pojmov

V tej določbi so opredeljeni številni izrazi in pojmi, da se vnaprej pojasni, kako bi jih bilo treba razumeti, kadar so navedeni v besedilu Direktive.

Člen 4 – Očetovski dopust

Na ravni EU trenutno niso določeni minimalni standardi za očetovski dopust.

2. Za uskladitev družinskega in poklicnega življenja ima vsakdo pravico do varstva pred odpustitvijo zaradi materinstva ter pravico do plačanega porodniškega in starševskega dopusta ob rojstvu ali posvojitvi otroka.“

⁹ Izbrani temeljni kazalniki izhajajo zlasti iz primerjalnih virov podatkov (Eurostat, OECD), kadar kazalnikov ni, pa se lahko informacije pridobijo iz nacionalnih podatkov. Podroben seznam kazalnikov vsebuje ocena učinka.

S to določbo se uvaja pravica očetov, da ob rojstvu svojega otroka uveljavljajo očetovski dopust v obliki kratkega dopusta, ki ni krajši od desetih delovnih dni. Ta dopust naj bi se uveljavljal ob rojstvu in mora biti jasno povezan s tem dogodkom.

Uvedba pravice do očetovskega dopusta bi morala pripomoči k reševanju težave neenakih možnosti za ženske in moške, da uveljavljajo dopust v času rojstva otroka, ter moške spodbuditi, da prevzamejo enakopravnejši delež obveznosti oskrbe, kar bo omogočilo zgodnje ustvarjanje vezi med očetmi in otroki.

Da se prepreči vsaka diskriminacija med poročenimi in neporočenimi pari ter med raznospolnimi in istospolnimi pari, pravica do očetovskega dopusta ne bi smela posegati v zakonski ali družinski stan, kot je opredeljen v nacionalni zakonodaji.

Člen 5 – Starševski dopust

Direktiva o starševskem dopustu (Direktiva 2010/18/EU) že zagotavlja individualne pravice do vsaj štirimesečnega starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka zaradi varstva tega otroka. Ta določba zato temelji na obstoječih pravicah staršev in jih izboljšuje za ženske in moške.

Po analizi, opravljeni v pripravljalni fazi, je bilo ugotovljeno, da veljavna direktiva o starševskem dopustu obema staršema ni omogočila enakopravne izrabe njunih pravic. Ker ne zagotavlja nadomestila med starševskim dopustom, si ga številne družine morda ne morejo privoščiti. Direktiva tudi ni uspešno spodbujala večje vključenosti očetov v obveznosti oskrbe. Dokazi kažejo, da večina očetov ne izrabi svoje pravice do starševskega dopusta in velik delež svoje pravice do dopusta prenese na matere. Zato so nastale velike razlike med povprečnimi stopnjami izrabe starševskega dopusta med materami in očetmi, ki je pri očetih v številnih državah članicah še vedno prenizka.

Ta določba naj bi odpravila ugotovljene pomanjkljivosti z (i) določitvijo najkrajšega obdobja starševskega dopusta, ki ne sme biti krajši od štirimesečnega starševskega dopusta in ga ni mogoče prenesti na drugega starša, in (ii) uvedbo večje prožnosti glede oblik izrabe starševskega dopusta (v obliki polne ali delne odsotnosti z dela ali v drugih prožnih oblikah), saj je zaradi prožnosti verjetneje, da bodo starši, zlasti očetje, izrabili svojo pravico do takega dopusta. Druga določba v tej direktivi obravnava vprašanje nadomestila med dopustom, saj ta zelo vpliva na izrabo dopusta pri očetih.

Zadevna določba prepušča državam članicam, da (i) odločijo o dolžini roka za vnaprejšnje obvestilo, ki ga mora upoštevati delavec, (ii) odločijo, ali se pravica do starševskega dopusta dodeli na podlagi obdobja delovne kvalifikacije in/ali dolžine delovne dobe, in (iii) opredelijo okoliščine, v katerih lahko delodajalec odloži dodelitev starševskega dopusta za razumno obdobje. Ta določba naj bi zagotovila, da države članice ocenijo potrebo po prilagoditvi pogojev za dostop do starševskega dopusta in njegovih podrobnih ureditev posebnim potrebam staršem, ki so v posebno neugodnem položaju zaradi invalidnosti ali dolgotrajne bolezni, in posvojiteljem.

Člen 6 – Oskrbovalski dopust

Ta določba uvaja novo letno pravico za delavce, da v primeru resne bolezni ali potrebe sorodnika po oskrbi, kakor je opredeljena v Direktivi, izrabijo dopust. Da se delodajalec zaščiti pred zlorabo te pravice, se lahko pred dodelitvijo dopusta zahteva dokazilo o bolezni ali potrebi po oskrbi.

Ta pravica se uvaja, da bi se delavcem z izboljšanjem možnosti za izrabo kratkega dopusta za oskrbo sorodnika omogočilo boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter hkrati preprečilo, da v celoti zapustijo trg dela.

Člen 7 – Proste delovne ure v primeru višje sile

Ta določba ohranja obstoječo pravico delavcev do prostih delovnih ur v primeru višje sile.

To pravico, ki je že predvidena v direktivi o starševskem dopustu¹⁰, lahko v primeru nujnih družinskih obveznosti izrabijo vsi delavci (ne le starši ali oskrbovalci v smislu te direktive).

Člen 8 – Zadosten prihodek

Direktiva o starševskem dopustu (Direktiva 2010/18/EU) ne določa minimalnih zahtev glede zadostnega nadomestila.

Ta določba delavcem, ki uveljavljajo različne vrste dopusta, zagotavlja pravico, da prejmejo zadostno nadomestilo med najkrajšim obdobjem dopusta, predvidenim v tej direktivi. Višina nadomestila bi morala biti vsaj enaka višini nadomestila za odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov.

Člen 9 – Prožne ureditve dela

Direktiva o starševskem dopustu staršem, ki se vračajo s starševskega dopusta, že omogoča, da zaprosijo za dve vrsti prožne ureditve dela (razporeditev delovnega časa in urnik dela). Ta predlog poleg teh dveh obstoječih oblik vključuje tretjo obliko prožne ureditve dela (možnost dela na daljavo) in dodatno razširja osebno področje uporabe navedenih pravic na vse oskrbovalce in delavce z otroki do določene starosti, ki je vsaj 12 let.

Da bi se zaposlene starše z majhnimi otroki in oskrbovalce spodbudilo, da ostanejo na trgu dela, bi jim bilo treba omogočiti, da svoj urnik dela prilagodijo osebnim potrebam in željam.

Ta določba zato uvaja možnost, da navedeni delavci izrabijo (i) skrajšanje delovnega časa, (ii) gibljivi delovni čas in (iii) možnosti dela na daljavo.

Da bi se upoštevale potrebe delodajalcev in delavcev, ta določba državam članicam omogoča, da omejijo trajanje prožnih ureditev dela. Ta možnost je pomembna zlasti za delo s krajšim delovnim časom. Čeprav se je izkazalo za koristno, da se nekaterim ženskam po porodu omogoči obstanek na trgu dela, se je pokazalo tudi, da so lahko zaradi dolgih obdobj skrajšanega delovnega časa prispevki za socialno varnost nižji, kar pozneje pomeni nižjo ali neobstoječo pravico do pokojnine.

Člen 10 – Pravice iz delovnega razmerja

Direktiva o starševskem dopustu (Direktiva 2010/18/EU) že določa nekatere pravice iz delovnega razmerja in zagotavlja varstvo pred neugodno obravnavo, da lahko delavci uveljavljajo svojo pravico do starševskega dopusta¹¹. To vključuje pravico do vrnitve na isto delovno mesto, če to ni mogoče, pa na enakovredno ali podobno delovno mesto in pravico do ohranitve pravic, ki jih je delavec pridobil ali pridobival na dan, ko se starševski dopust začne.

¹⁰ Klavzula 7.

¹¹ Klavzula 5.

Prav tako spodbuja delavce in delodajalce k ohranjanju stika med obdobjem dopusta in urejanju ustreznih ukrepov za ponovno vključitev.

Z dopustom naj bi se zaposlenim staršem in oskrbovalcem zagotovila podpora v posebnih obdobjih, njen namen pa je ohraniti in spodbujati njihovo neprekinjeno udeležbo na trgu dela ob spopadanju z družinskimi obveznostmi.

Da bi bilo to mogoče, ta določba temelji na obstoječih pravicah in enako predvideva minimalno varstvo pravic staršev in oskrbovalcev iz delovnega razmerja, saj jim omogoča, da se vrnejo na svoje (enakovredno) delovno mesto, imajo med svojo odsotnostjo pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, ohranijo pridobljene pravice in med dopustom ohranijo delovno razmerje.

Člen 11 – Nediskriminacija

Direktiva o starševskem dopustu delavce že ščiti pred manj ugodno obravnavo na podlagi prošnje za starševski dopust ali zaradi odhoda na starševski dopust. Poleg tega člen 19(1) Direktive 2006/54/ES dokazno breme v primeru kršitve načela enake obravnave nalaga delodajalcu. Člen 19(4) Direktive 2006/54/ES določa, da to pravilo o dokaznem bremenu velja tudi za direktivo o starševskem dopustu, pri čemer sklic iz Direktive 2006/54/ES na direktivo o starševskem dopustu ostaja nespremenjen, saj ta direktiva določa, da se sklici na direktivo o starševskem dopustu štejejo za sklice na to direktivo.

Varstvo, ki je zagotovljeno z direktivo o starševskem dopustu, je ohranjeno in razširjeno, da so delavci, ki izrabijo druge vrste dopusta ali prožnih ureditev dela, prav tako zaščiteni pred manj ugodno obravnavo in diskriminacijo na podlagi prošnje za uveljavljanje ali zaradi uveljavljanja nekaterih pravic, dodeljenih s to direktivo.

Člen 12 – Zaščita pred odpuščanjem in dokazno breme

Direktiva o starševskem dopustu (Direktiva 2010/18/EU) že ščiti pred odpuščanjem na podlagi prošnje za starševski dopust ali zaradi odhoda na starševski dopust.

Ta določba naj bi ohranila obstoječo zaščito delavcev in jo razširila z zagotavljanjem zaščite delavcem, ki izrabijo očetovski dopust¹², starševski dopust¹³, oskrbovalski dopust in prožne ureditve dela, pred odpuščanjem v obdobju, v katerem zaprosijo za uveljavljanje teh pravic ali jih uveljavljajo.

Če delavec kljub tej zaščiti meni, da je bil odpuščen na podlagi prošnje za uveljavljanje ali zaradi uveljavljanja pravic iz členov 4, 5 ali 6 ali pravice, da zahteva prožne ureditve dela iz člena 9, mora delodajalec v skladu s to določbo dokazati, da je bil delavec odpuščen iz drugih objektivnih razlogov.

Člen 13 – Kazni

¹² Člen 16 Direktive 2006/54/ES se nanaša na zaščito pred odpuščanjem v primeru očetovskega dopusta, predvideno na podlagi nacionalnega prava.

¹³ Glej klavzulo 5(4) direktive o starševskem dopustu.

Države članice morajo v skladu s to določbo zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni za kršitve obveznosti iz te direktive, ki so lahko denarne kazni in/ali nadomestila, ter zagotoviti njihovo izvajanje.

Člen 14 – Zaščita pred škodljivim ravnanjem ali posledicami

Države članice morajo v skladu s to določbo delavcem, ki se pritožijo zaradi kršitve nacionalne določbe, sprejete v skladu s to direktivo, zagotoviti ustrezno sodno varstvo pred škodljivim ravnanjem delodajalca ali škodljivimi posledicami, brez katerega učinkovito izvajanje načela enake obravnave ne bi bilo mogoče.

Člen 15 – Organi za enakost

Direktiva 2006/54/ES že določa, da države članice imenujejo enega ali več organov, ki so zadolženi za spodbujanje, analiziranje, spremljanje in podpiranje enake obravnave vseh oseb brez diskriminacije na podlagi spola, vključno z manj ugodno obravnavo ženske zaradi nosečnosti ali materinstva.

Ta določba določa, da bi morali biti nacionalni organi za enakost pristojni za področja, zajeta v tej direktivi. To bi moralo okrepiti raven varstva pravic iz te direktive in spremljanje njegovega izvajanja.

Člen 16 – Raven varstva

Ob upoštevanju veljavnega pravnega reda EU, ki so ga v nacionalno pravo prenesle države članice, in sodne prakse Sodišča Evropske unije, zlasti v zvezi s starševskim dopustom, je treba poudariti, da ta predlog ohranja obstoječe pravice, dodeljene na podlagi veljavnih evropskih direktiv o enakosti spolov, in na njihovi podlagi izboljšuje pravice za ženske in moške.

To je standardna določba, ki državam članicam omogoča zagotavljanje višje ravni varstva od tistega, ki ga zagotavlja Direktiva.

Člen 17 – Razširjanje informacij

Ta določba naj bi zagotovila ozaveščanje v državah članicah o pravicah, dodeljenih s to direktivo, in drugih že obstoječih pravicah na istem področju.

Člen 18 – Poročanje in pregled

To je standardna določba, ki državam članicam nalaga obveznost, da Komisiji sporočijo informacije v zvezi z uporabo te direktive, Komisiji pa nalaga obveznost, da o tej zadevi poroča zakonodajalcu in po potrebi predloži predloge za revizijo in posodobitev Direktive.

Člen 19 – Razveljavitev

Priloga k direktivi o starševskem dopustu (Direktiva 2010/18/EU) vsebuje besedilo okvirnega sporazuma med socialnimi partnerji, ki vsebuje posebne določbe o starševskem dopustu. Socialni partnerji se niso mogli dogovoriti o ponovnih pogajanjih o navedenem okvirnem sporazumu, da bi se uvedle potrebne izboljšave veljavne ureditve starševskega dopusta, zato se je Komisija odločila, da bo zakonodajne spremembe predlagala na lastno pobudo.

Pri spremembi akta se uporabi ista pravna podlaga, ki se je uporabila za sprejetje prvotnega akta, vendar to v tem primeru ni mogoče zaradi posebne pravne podlage, ki se je uporabila za zakonodajo na podlagi sporazumov socialnih partnerjev, zato se šteje, da je najprimernejša pravna možnost, ki je na voljo, razveljavitev in nadomestitev direktive o starševskem dopustu. Ugotovljeno je bilo tudi, da je en celovit akt na zadevnem področju najboljša možnost zaradi preglednosti, poenostavitve, pravne varnosti in izvršljivosti pravic.

Opozoriti je treba, da ta predlog na noben način ne zmanjšuje sedanjih obstoječih pravic, ampak temelji na veljavnem pravnem redu EU in je namenjen razširitvi ali okrepitvi pravic zaposlenih staršev in oskrbovalcev.

Zato je v tej določbi določen datum razveljavitve Direktive 2010/18/EU in hkrati navedeno, da se vsi sklici na razveljavljeno direktivo štejejo za sklice na novo direktivo.

Člen 20 – Prenos

Ta določba določa najdaljše obdobje, ki ga imajo države članice na voljo, da Direktivo prenesejo v nacionalno pravo in Komisiji sporočijo zadevna besedila. To obdobje je dve leti. Poleg tega poudarja, da lahko države članice na podlagi člena 153(3) PDEU socialnim partnerjem zaupajo izvajanje te direktive, kadar socialni partnerji to zahtevajo in če države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe za stalno zagotavljanje rezultatov, ki jih ta direktiva določa.

Člen 21 – Začetek veljavnosti

To je standardna določba, ki navaja, da bo ta direktiva začela veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Člen 22 – Naslovitev

To je standardna določba o naslovitvi, ki pojasnjuje, da je Direktiva naslovljena na države članice.

Predlog

DIREKTIVA 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 odbora¹⁴,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij¹⁵,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Člen 153(1)(i) Pogodbe o delovanju Evropske unije 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

¹⁴ UL C , , str. .

¹⁵ UL C , , str. .

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, olajšanjem moškim, da prevzamejo enak delež obveznosti oskrbe kot ženske, in 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 Sveta¹⁶, Direktiva 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta¹⁷, Direktiva Sveta 92/85/EGS¹⁸, Direktiva Sveta 97/81/ES¹⁹ in Direktiva Sveta 2010/18/EU²⁰.
- (7) Vendar je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja še vedno velik izziv za številne starše in delavce z obveznostmi oskrbe ter 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.
- (8) Veljavni pravni okvir Unije zagotavlja 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.
- (9) Komisija je v skladu s členom 154 Pogodbe o delovanju Evropske unije opravila dvofazno posvetovanje s socialnimi partnerji o izzivih, povezanih z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku

¹⁶ 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).

¹⁷ 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).

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

²⁰ Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL L 68, 18.3.2010, str. 13).

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) Primerno 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. Kot trenutno velja na podlagi klavzule 1(3) Priloge k Direktivi 2010/18/EU, bi morale to vključevati pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja 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.
- (13) Da bi se spodbudila bolj enaka porazdelitev obveznosti oskrbe med ženske in moške, bi bilo treba uvesti pravico do očetovskega dopusta, ki bi jo očetje uveljavljali ob rojstvu otroka. 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 velik delež svoje pravice do dopusta prenese na matere, ta direktiva, da bi se drugega starša spodbudilo h koriščenju starševskega dopusta, pri tem pa ohranila pravica posameznega starša do vsaj štirimesečnega starševskega dopusta, ki jih trenutno zagotavlja Direktiva 2010/18/EU, obdobje starševskega dopusta, ki ga ni mogoče prenesti z enega starša na drugega, podaljšuje z enega na štiri mesece.
- (15) Da bi se staršem omogočila boljša možnost za izkoriščanje starševskega dopusta med odraščanjem njihovih otrok, bi morala pravica do starševskega dopusta veljati vsaj do 12. leta starosti otroka. Države članice bi morale imeti možnost, da določijo rok za vnaprejšnje obvestilo delodajalcu, ki ga mora delavec upoštevati, ko želi izrabiti pravico do starševskega dopusta, in 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 bodo drugi starši, zlasti očetje, izrabili svojo pravico

do takega dopusta, zato bi se moralo delavcem omogočiti, da zahtevajo izrabo starševskega dopusta v obliki polne ali delne odsotnosti z dela 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 njegove podrobne ureditve prilagoditi posebnim potrebam staršem, ki so v posebno neugodnem položaju.

- (16) Za olajšanje ponovne vključitve po starševskem dopustu bi bilo treba delavce in delodajalce spodbuditi k ohranjanju stika 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, ki skrbijo za starejšega družinskega člana in/ali druge sorodnike, ki potrebujejo oskrbo, večje možnosti, da ostanejo na trgu dela, bi morali imeti delavci s hudo bolnim ali oskrbovanim sorodnikom pravico, da izrabijo proste delovne ure v obliki oskrbovalskega dopusta, da bi skrbeli za tega sorodnika. Da bi se preprečila zloraba te pravice, se lahko pred dodelitvijo dopusta zahteva dokaz o hudi bolezni ali potrebe po oskrbi.
- (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, ki jo trenutno zagotavlja Direktiva 2010/18/EU, pod pogoji, ki jih določijo države članice.
- (19) Da bi se povečale spodbude za delavce z otroki ter obveznostmi oskrbe, zlasti za moške, da bi izrabili obdobja dopusta iz te direktive, bi morali imeti med dopustom pravico do zadostnega nadomestila. Višina nadomestila bi morala biti vsaj enaka višini nadomestila za odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov. Države članice bi morale upoštevati pomen neprekinjene upravičenosti do socialne varnosti, vključno z zdravstvenim varstvom.
- (20) Države članice morajo v skladu z Direktivo 2010/18/EU 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.
- (21) Da bi se zaposlene starše in oskrbovalce spodbudilo, 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 prilagodijo 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 skrajšanje delovnega časa. 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. Končno odločitev glede tega, ali bo sprejel zahtevo delavca za prožne ureditve dela, bi moral sprejeti delodajalec. 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 odpušitev, ker so zahtevali ali izrabili taki dopust ali uveljavljali pravico, da zahtevajo take prožne ureditve dela. Kadar delavci menijo, da so bili odpuščeni iz navedenih razlogov, bi morali imeti možnost, da od delodajalca zahtevajo, naj navede ustrezno utemeljene razloge za odpušitev.
- (25) Dokazno breme pri dokazovanju, da delavci niso bili odpuščeni, ker so zahtevali ali izrabili dopust iz člena 4, 5 ali 6 ali uveljavljali svojo pravico do prožnih ureditev dela iz člena 9, 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.
- (26) Države članice bi morale zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi te direktive, ali veljavnih ustreznih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Za učinkovito izvajanje načela enake obravnave je potrebno ustrezno sodno varstvo delavca 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 tudi za področja, zajeta v tej direktivi.
- (28) Ta direktiva določa minimalne zahteve, kar državam članicam omogoča, da uvedejo ali ohranijo ugodnejše določbe. 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 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 upravnemu bremenu.
- (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 dosego 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;
- (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.

Člen 3

Opredelitev pojmov

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

- (a) „očetovski dopust“ pomeni dopust, ki ga očetje uveljavljajo ob rojstvu otroka;
- (b) „starševski dopust“ pomeni dopust v primeru rojstva ali posvojitve otroka zaradi varstva tega otroka;
- (c) „oskrbovalec“ pomeni delavca, ki zagotavlja osebno oskrbo ali podporo v primeru hude bolezni sorodnika ali potrebe po oskrbi sorodnika;
- (d) „sorodnik“ pomeni sina, hčer, mater, očeta, zakonca ali partnerja delavca v partnerski skupnosti, kadar so taka partnerstva predvidena v nacionalni zakonodaji;
- (e) „potreba po oskrbi“ pomeni položaj, v katerem oseba začasno ali stalno potrebuje oskrbo zaradi invalidnosti ali resnega zdravstvenega stanja, ki ni huda bolezen;
- (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 do izrabe očetovskega dopusta najmanj desetih delovnih dni.
2. Pravica do očetovskega dopusta iz odstavka 1 se dodeli ne glede na zakonski ali družinski stan, kot je opredeljen v nacionalni zakonodaji.

Člen 5

Starševski dopust

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi delavcem zagotovijo individualno pravico do vsaj štirimesečnega starševskega dopusta, ki ga je treba izrabiti, preden otrok dopolni določeno starost, ki je vsaj 12 let.
2. Kadar države članice dovolijo, da starš svojo pravico do starševskega dopusta prenese na drugega starša, zagotovijo, da ni mogoče prenesti vsaj štirih mesecev starševskega dopusta.
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 ali dolžine delovne dobe, ki ne presega obdobja enega leta. V primeru zaporednih pogodb za določen čas v smislu Direktive Sveta 1999/70/ES²¹ 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.

6. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi delavcem zagotovijo pravico, da zahtevajo starševski dopust v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, v sklopih, ki jih ločujejo obdobja dela, ali v drugih prožnih oblikah. Delodajalci preučijo takšne zahteve ter se nanje odzovejo v skladu s potrebami delodajalcev in delavcev. Delodajalci pisno utemeljijo vsako zavrnitev take zahteve.

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 vsaj petih delovnih dni letno za posameznega delavca. Tako pravico je morda treba ustrezno utemeljiti z zdravstvenim stanjem sorodnika delavca.

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 takojšnja 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

Ustrezen dohodek

²¹ Direktiva Sveta 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).

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 člena 4, 5 ali 6, prejmejo plačilo ali zadostno nadomestilo, ki je vsaj enako znesku, ki bi ga zadevni delavec prejel v primeru odsotnosti z dela iz zdravstvenih razlogov.

Člen 9

Prožne ureditve dela

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi delavcem z otroki do določene starosti, ki mora biti vsaj 12 let, in oskrbovalcem zagotovijo pravico, da zahtevajo prožne ureditve dela zaradi oskrbe. Trajanje takih prožnih ureditev dela je lahko razumno omejeno.
2. Delodajalci preučijo take zahteve za prožne ureditve dela iz odstavka 1 ter se nanje odzovejo v skladu s potrebami delodajalcev in delavcev. Delodajalci utemeljijo vsako zavrnitev take zahteve.
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. Poleg tega ima delavec pravico, da zahteva vrnitev k prvotni razporeditvi delovnega časa tudi, kadar je to utemeljeno zaradi spremembe okoliščin. Delodajalci morajo preučiti take zahteve ter se nanje odzvati v skladu s potrebami delodajalcev in delavcev.

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 takega dopusta. Navedene pravice se uporabijo po koncu takega 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 med svojo odsotnostjo.
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 izrabili dopust iz člena 4, 5 ali 6 ali uveljavljali svojo pravico do prožnih ureditev dela 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 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 prožnih ureditev dela iz člena 9, lahko od delodajalca zahtevajo, naj navede ustrezno utemeljene razloge za odpustitev. Delodajalec navedene razloge zagotovi v pisni obliki.
3. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da mora tožena stranka, kadar delavci iz odstavka 2 pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do take odpustitve, dokazati, da delavec ni bil odpuščen iz razlogov iz odstavka 1.
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. Lahko so v obliki denarne kazni. Lahko vključujejo tudi plačilo nadomestila.

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 staršev in oskrbovalcev brez diskriminacije na podlagi spola, pristojni tudi za vprašanja, ki spadajo na področje uporabe te direktive.

Člen 16

Raven zaščite

Države članice lahko uvedejo ali ohranijo določbe, ki so za delavce ugodnejše od tistih, ki jih določa ta direktiva. Ob tem zagotovijo, da so vsaj štirje meseci starševskega dopusta neprenosljivi v skladu s členom 5(2).

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 najpozneje v petih letih po začetku veljavnosti te direktive Komisiji sporočijo vse ustrezne informacije v zvezi z uporabo te direktive, ki jih potrebuje za pripravo poročila 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 dve leti po začetku veljavnosti te direktive. Sklici na razveljavljeno direktivo se štejejo za sklice na to direktivo in se berejo v skladu s korelacijsko tabelo v prilogi.

Člen 20

Prenos

1. Države članice najpozneje v dveh letih po začetku veljavnosti sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo. Komisiji takoj sporočijo besedilo navedenih predpisov.

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 Komisiji sporočijo besedilo temeljnih določb nacionalne zakonodaje, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.

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