

DIREKTIVE

DIREKTIVA (EU) 2019/1158 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

z dne 20. junija 2019

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 točke (b) člena 153(2) v povezavi s točko (i) člena 153(1) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora ⁽¹⁾,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij ⁽²⁾,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom ⁽³⁾,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Točka (i) člena 153(1) Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) določa, da Unija 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. Drugi pododstavek člena 3(3) Pogodbe o Evropski uniji (PEU) določa, da Unija spodbuja enakost žensk in moških. Podobno člen 23 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina) določa, da je treba enakost moških in žensk zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo.
- (3) Člen 33 Listine za uskladitev družinskega in poklicnega življenja določa pravico do zaščite pred odpustitvijo zaradi materinstva ter pravico do plačanega porodniškega in starševskega dopusta ob rojstvu ali posvojitvi otroka.
- (4) Unija je ratificirala Konvencijo Združenih narodov o pravicah invalidov iz leta 2006. Navedena konvencija je torej sestavni del pravnega reda Unije, pravne akte Unije pa je treba, kolikor je mogoče, razlagati skladno s konvencijo. Konvencija zlasti v členu 7(1) določa, da njene pogodbenice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi invalidnim otrokom zagotovijo, da enako kot drugi otroci uživajo vse človekove pravice in temeljne svoboščine.
- (5) Države članice so ratificirale Konvencijo Združenih narodov o otrokovih pravicah iz leta 1989. Člen 18(1) navedene konvencije določa, da imata oba starša skupno odgovornost za otrokovo vzgojo in razvoj ter da bi morale biti otrokove koristi njuna poglobilna skrb.
- (6) Politike za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja bi morale prispevati k doseganju enakosti spolov s spodbujanjem udeležbe žensk na trgu dela, enako porazdelitvijo odgovornosti za oskrbo med moškimi in ženskami ter odpravo vrzeli med spoloma pri dohodku in plačah. Take politike bi morale upoštevati demografske spremembe, vključno z učinki staranja prebivalstva.

⁽¹⁾ UL C 129, 11.4.2018, str. 44.

⁽²⁾ UL C 164, 8.5.2018, str. 62.

⁽³⁾ Stališče Evropskega parlamenta z dne 4. aprila 2019 (še ni objavljeno v Uradnem listu) in odločitev Sveta z dne 13. junija 2019.

- (7) Zaradi izzivov, ki izhajajo iz demografskih sprememb, skupaj s posledičnim pritiskom na javne izdatke v nekaterih državah članicah, se pričakuje, da se bo potreba po neformalni oskrbi povečala.
- (8) 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 direktivi 2006/54/ES⁽⁴⁾ in 2010/41/EU⁽⁵⁾ Evropskega parlamenta in Sveta ter direktive Sveta 92/85/EGS⁽⁶⁾, 97/81/ES⁽⁷⁾ in 2010/18/EU⁽⁸⁾.
- (9) Načela enakosti spolov in usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja so potrjena v načelih 2 in 9 evropskega stebra socialnih pravic, ki so ga 17. novembra 2017 razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija.
- (10) Vendar je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja še vedno velik izziv za številne starše in delavce z obveznostmi oskrbe, zlasti zaradi vse pogostejšega podaljšanega delovnega časa in sprememb delovnih urnikov, ki ima negativen vpliv 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.
- (11) Obstoječi 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 dopust redko izrabijo. Neuravnoteženo zasnovane politike za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja med ženskami in moškimi krepijo spolne stereotipe ter razlike med spoloma pri delu in oskrbi. Namen politik o enaki obravnavi bi moral biti obravnavati vprašanje stereotipov o moških in ženskih poklicih in vlogah, socialne partnerje pa se spodbuja, da opravljajo svojo ključno nalogo obveščanja tako delavcev kot delodajalcev ter njihovega ozaveščanja o boju proti diskriminaciji. Pri ureditvah za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, ki jih izrabijo očetje, kot so dopust ali prožne ureditve dela, se je prav tako pokazalo, da imajo pozitiven vpliv, saj zmanjšajo relativni obseg neplačanega družinskega dela, ki ga opravljajo ženske, in ženskam zagotovijo več časa za plačano zaposlitev.
- (12) Države članice bi morale pri izvajanju te direktive upoštevati tudi, da je enaka izraba dopusta, ki ga moški in ženske vzamejo iz družinskih razlogov, odvisna tudi od drugih ustreznih ukrepov, na primer zagotavljanja dostopnega in cenovno ugodnega otroškega varstva in storitev dolgoročne oskrbe, ki so ključnega pomena za to, da starši in druge osebe z obveznostmi oskrbe lahko vstopijo na trg dela, na njem ostanejo ali pa se nanj vrnejo. Tudi odprava dejavnikov, ki odvrta od iskanja zaposlitve, spodbudi prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu, najpogosteje ženske, da se v celoti vključijo na trg dela.
- (13) Za oceno učinka te direktive bi morale Komisija in države članice še naprej medsebojno sodelovati, da bi razvile primerljive statistične podatke, ločene po spolu.
- (14) Komisija je v skladu s členom 154 PDEU opravila dvofazno posvetovanje z vodstvom in delavci o izzivih, povezanih z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o navedenih zadevah, tudi o starševskem dopustu. Vendar je treba na tem področju ukrepati ter posodobiti in prilagoditi veljavni pravni okvir ob upoštevanju rezultata navedenih posvetovanj in javnega posvetovanja, ki se je izvedlo, da bi se pridobila mnenja deležnikov in državljanov.

⁽⁴⁾ 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).

⁽⁵⁾ 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).

⁽⁶⁾ 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).

⁽⁷⁾ 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).

⁽⁸⁾ 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).

- (15) Direktiva 2010/18/EU ureja starševski dopust z izvajanjem okvirnega sporazuma, sklenjenega med socialnimi partnerji. Ta direktiva temelji na pravilih iz Direktive 2010/18/EU ter jih dopolnjuje s krepitvijo obstoječih in uvedbo novih pravic. Direktivo 2010/18/EU bi bilo treba razveljaviti in nadomestiti s to direktivo.
- (16) Ta direktiva določa minimalne zahteve v zvezi z očetovskim dopustom, starševskim dopustom in oskrbovalskim dopustom ter prožnimi ureditvami dela za delavce, ki so starši, ali oskrbovalce. Z olajševanjem usklajevanja poklicnega in družinskega življenja takih staršev in oskrbovalcev bi ta direktiva morala prispevati k ciljem, ki temeljijo na Pogodbah, in sicer k enakosti moških in žensk glede priložnosti na trgu dela, enaki obravnavi pri delu ter spodbujanju visoke stopnje zaposlenosti v Uniji.
- (17) Ta direktiva se uporablja za vse delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali drugo delovno razmerje, vključno s pogodbami o zaposlitvi ali v zvezi z delovnimi razmerji delavcev s krajšim delovnim časom, delavcev s pogodbo za določen čas ali oseb, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot je bilo prej določeno v Direktivi 2010/18/EU. Ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Sodišče) države članice opredelijo pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja v zvezi z merili za določanje statusa delavca.
- (18) Države članice so pristojne za opredelitev zakonskega stana in družinskega statusa, pa tudi za določitev, katere osebe se štejejo kot starš, mati in oče.
- (19) Da bi se spodbudila bolj enaka porazdelitev odgovornosti za oskrbo med ženskami in moškimi ter da bi se omogočilo zgodnje ustvarjanje vezi med očeti in otroki, bi bilo treba uvesti pravico do očetovskega dopusta za očete ali, kadar in kolikor je to priznано z nacionalnim pravom, za enakovrednega drugega starša. Tak očetovski dopust bi bilo treba izrabiti okrog rojstva otroka in bi moral biti jasno povezan z rojstvom za namene zagotavljanja oskrbe. Države članice lahko očetovski dopust odobrijo tudi v primeru mrtvorojenega otroka. Države članice določijo, ali bodo dovolile, da se del očetovskega dopusta izrabi pred rojstvom otroka, ali bodo zahtevale, da se celoten očetovski dopust izrabi po rojstvu, časovni okvir, v katerem naj se očetovski dopust izrabi ter ali je mogoče, in pod katerimi pogoji, očetovski dopust izrabiti v obliki skrajšanega delovnega časa, v izmeničnih obdobjih, na primer več zaporednih dni dopusta, ločenega z obdobji dela, ali v drugih prožnih oblikah. Države članice lahko določijo, ali je očetovski dopust izražen v delovnih dneh, tednih ali drugih časovnih enotah, ob upoštevanju, da deset delovnih dni ustreza dvema koledarskima tednoma. Da bi se upoštevale razlike med državami članicami, bi morala pravica do očetovskega dopusta veljati ne glede na zakonski stan ali družinski status, kakor je opredeljen v nacionalnem pravu.
- (20) Ker večina očetov ne izrabi svoje pravice do starševskega dopusta ali velik delež svoje pravice do dopusta prenese na matere, ta direktiva minimalno obdobje starševskega dopusta, ki ga ni mogoče prenesti z enega starša na drugega, podaljšuje z enega na dva meseca, da bi se očete spodbudilo k izrabi starševskega dopusta, pri tem pa ohranila pravica posameznega starša, da vzame vsaj štirimesečni starševski dopust, kot to določa Direktiva 2010/18/EU. Namen zagotavljanja, da sta vsakemu od staršev izključno na voljo najmanj dva meseca starševskega dopusta in da tega ni mogoče prenesti na drugega starša, je spodbuditi očete, da izkoristijo svojo pravico do takšnega dopusta. Prav tako se s tem spodbuja in olajšuje ponovno vključitev mater na trg dela po obdobju materinskega in starševskega dopusta.
- (21) Na podlagi te direktive se za delavce, ki so starši, jamči minimalno obdobje štirih mesecev starševskega dopusta. Države članice se spodbuja, da vsem delavcem, ki imajo starševske obveznosti, odobrijo pravico do starševskega dopusta v skladu z nacionalnimi pravnimi ureditvami.
- (22) 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 je 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, da se odločijo, ali bodo delodajalcem omogočile odložitve dodelitve starševskega dopusta pod določenimi pogoji, ob upoštevanju zahteve, da bi morali delodajalci pisno podati razloge za takšen odlog.

- (23) Zaradi prožnosti je verjetneje, da bo vsak od staršev, zlasti očetje, izkoristil svojo pravico do starševskega dopusta, zato bi se moralo delavcem omogočiti, da zahtevajo izrabo starševskega dopusta v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, v izmeničnih obdobjih, na primer več zaporednih tednov dopusta, ločenih z obdobji dela, ali v drugih prožnih oblikah. Delodajalec bi moral imeti možnost, da sprejme ali zavrne tako zahtevo za starševski dopust v oblikah, ki niso polna odsotnost z dela. Države članice bi morale oceniti, ali bi bilo treba pogoje za dostop do starševskega dopusta in njegove podrobne ureditve prilagoditi posebnim potrebam staršev, ki so v posebno neugodnem položaju.
- (24) Obdobje, v katerem bi delavci morali imeti pravico do starševskega dopusta, bi moralo biti povezano s starostjo otroka. To starost bi bilo treba določiti tako, da bi se obema staršema omogočilo, da dejansko izrabita svojo pravico do starševskega dopusta v celoti v skladu s to direktivo.
- (25) Za olajšanje vrnitve na delovno mesto po obdobju starševskega dopusta je treba delavce in delodajalce spodbuditi k prostovoljnemu ohranjanju stikov med obdobjem dopusta in sprejetju ustreznih dogovorov za lažjo ponovno vključitev na delovno mesto. O teh stikih in dogovorih se dogovorijo zadevne strani, pri čemer upoštevajo nacionalno pravo, kolektivne pogodbe ali prakso. Delavci bi morali biti obveščeni o postopkih napredovanja in internih razpisih ter bi morali imeti možnost, da v teh postopkih sodelujejo in se prijavijo na takšne razpise.
- (26) Študije kažejo, da v državah članicah, ki zagotavljajo obsežnejši starševski dopust očetom in ki delavcem zagotovijo sorazmerno visoko plačilo ali nadomestilo v času dopusta, očetje ta dopust pogosteje izrabijo in da je trend zaposlenosti mater v teh državah pozitiven. Zato je primerno, da se obstoj takšnih sistemov še naprej dovoli, pod pogojem, da izpolnjujejo določena minimalna merila, namesto da se zagotavlja plačilo ali nadomestilo za očetovski dopust, kakor je določeno v tej direktivi.
- (27) Da bi imeli moški in ženske z obveznostmi oskrbe večje možnosti, da ostanejo del delovne sile, bi moral imeti vsak delavec pravico do oskrbovalskega dopusta petih dni na leto. Države članice se lahko odločijo, da je tak dopust mogoče izrabiti v obdobjih enega ali več delovnih dni na posamezni primer. Da bi upoštevali različne nacionalne sisteme, bi morale države članice imeti možnost, da oskrbovalski dopust dodelijo na podlagi referenčnega obdobja, ki ni eno leto, glede na osebo, ki potrebuje oskrbo ali podporo, ali glede na posamezni primer. Predvidena je nadaljnja rast potrebe po oskrbi zaradi staranja prebivalstva in posledično tudi s tem povezano povečanje pojava s starostjo povezane oslabiljenosti. Povečanje potrebe po oskrbi bi morale države članice upoštevati pri razvoju svojih politik oskrbe, vključno v zvezi z oskrbovalskim dopustom. Države članice se spodbuja, naj zagotovijo pravico do oskrbovalskega dopusta v zvezi z drugimi sorodniki, na primer starimi starši in sorojenci. Države članice lahko zahtevajo predhodno zdravniško potrdilo o potrebi po obsežnejši oskrbi ali podpori iz resnih zdravstvenih razlogov.
- (28) Vsi delavci bi morali poleg pravice do oskrbovalskega dopusta iz te direktive brez izgube pravic iz delovnega razmerja, ki so jih že pridobili ali ki jih še pridobivajo, ohraniti svojo pravico do prostih delovnih ur v primeru višje sile zaradi nujnih in nepričakovanih družinskih razlogov, kot jo zagotavlja Direktiva 2010/18/EU, v skladu s pogoji, ki jih določijo države članice.
- (29) Da bi se povečale spodbude za delavce, ki so starši, zlasti za moške, k izrabi obdobja dopusta iz te direktive, bi morali imeti delavci med dopustom pravico do zadostnega nadomestila.
- (30) Države članice bi morale zato določiti raven plačila ali nadomestila glede na minimalno obdobje očetovskega dopusta, ki je vsaj enaka višini nacionalnega nadomestila za odsotnost zaradi bolezni. Ker imata priznanje očetovskega in materinskega dopusta podobne cilje, in sicer ustvarjanje vezi med starši in otrokom, se države članice spodbuja, naj za očetovski dopust zagotovijo plačilo ali nadomestilo, ki je enako plačilu ali nadomestilu za materinski dopust na nacionalni ravni.
- (31) Države članice bi morale določiti ustrezno raven plačila ali nadomestila za minimalno neprenosljivo obdobje starševskega dopusta, ki je zagotovljen s to direktivo. Z namenom omogočanja dostojnega življenjskega standarda bi morale države članice pri določanju višine plačila ali nadomestila za minimalno neprenosljivo obdobje starševskega dopusta upoštevati dejstvo, da izraba starševskega dopusta pogosto povzroči izgubo družinskega dohodka ter da prejemniki prvega dohodka v gospodinjstvu svojo pravico do starševskega dopusta lahko izrabijo le, če prejmejo zadostno plačilo.

- (32) Čeprav se države članice lahko same odločijo, ali bodo zagotovile plačilo ali nadomestilo za oskrbovalski dopust, se jih spodbuja k uvedbi takšnega plačila ali nadomestila, da bi zagotovile učinkovito izrabo pravic oskrbovalcev, zlasti moških.
- (33) Ta direktiva ne posega v koordinacijo sistemov socialne varnosti na podlagi uredb (ES) št. 883/2004 ⁽⁹⁾ in (EU) št. 1231/2010 ⁽¹⁰⁾ Evropskega parlamenta in Sveta ter Uredbe Sveta (ES) št. 859/2003 ⁽¹¹⁾. Država članica, pristojna za socialno varnost delavca, se določi s temi uredbami.
- (34) Da bi se delavce, ki so starši, in oskrbovalce, spodbudilo, da ostanejo na trgu dela, bi bilo treba takim delavcem omogočiti, da urnik dela prilagodijo svojim osebnim potrebam in željam. V ta namen in ob osredotočanju na potrebe delavcev imajo delavci pravico, da zahtevajo prožne ureditve dela, kar bi jim omogočilo, da prilagodijo svoje razporeditve delovnega časa, po potrebi tudi z ureditvami glede dela na daljavo, gibljivim delovnim časom ali skrajšanjem delovnega časa za namene zagotavljanja oskrbe.
- (35) Da bi se obravnavale potrebe tako delavcev kot delodajalcev, bi morale imeti države članice možnost, da omejijo trajanje prožnih ureditev dela, vključno z vsakršnim skrajšanjem delovnega časa ali ureditvijo glede dela na daljavo. Čeprav se je krajši delovni čas izkazal za koristnega, saj nekaterim ženskam omogoča, da po rojstvu otroka ali oskrbi sorodnika, ki potrebuje oskrbo ali podporo, ostanejo na trgu dela, so lahko zaradi dolgih obdobji skrajšanega delovnega časa prispevki za socialno varnost nižji, kar pozneje pomeni nižjo ali neobstoječo pravico do pokojnine.
- (36) Delodajalci bi morali imeti možnost, da pri obravnavi zahtev za prožno ureditev dela med drugim upoštevajo trajanje zahtevane prožne ureditve dela, pa tudi svoje vire in operativne zmogljivosti, da nudijo takšno ureditev. Delodajalec bi moral imeti možnost, da se odloči, ali bo sprejel ali zavrnil zahtevo delavca za prožno ureditev dela. 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 vzajemno dogovorjenega obdobja, ampak bi morali imeti možnost, da to zahtevajo prej, kadar je to potrebno zaradi spremembe temeljnih okoliščin.
- (37) Ne glede na zahtevo po oceni, ali bi bilo treba pogoje dostopa do starševskega dopusta in podrobne ureditve v zvezi s tem prilagoditi posebnim potrebam staršev v posebno neugodnem položaju, se države članice spodbuja, da ocenijo, ali bi bilo treba pogoje dostopa do uveljavljanja pravice do starševskega dopusta, oskrbovalskega dopusta in prožnih ureditev dela ter podrobne ureditve v zvezi s tem prilagoditi posebnim potrebam, kot so potrebe staršev samohranilcev, posvojiteljev, staršev invalidov, staršev otrok invalidov ali otrok z dolgotrajno boleznijo ali staršev v posebnih okoliščinah, kot na primer zaradi rojstva več otrok in prezgodnjega rojstva.
- (38) Z ureditvami dopusta naj bi se delavcem, ki so starši, in oskrbovalcem zagotovila podpora v točno določenih 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 vrste dopusta iz te direktive. Ta direktiva zlasti varuje pravico delavcev do vrnitve na isto ali enakovredno delovno mesto po izrabi takšnega dopusta brez škodljivih posledic za delovne pogoje iz pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja zaradi izrabe takšnega dopusta. Delavci bi morali svojo upravičenost do ustreznih pravic, ki so jih že pridobili ali ki jih še le pridobivajo, ohraniti do konca tovrstnega dopusta.

⁽⁹⁾ Uredba (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti (UL L 166, 30.4.2004, str. 1).

⁽¹⁰⁾ Uredba (EU) št. 1231/2010 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. novembra 2010 o razširitvi uporabe uredb (ES) št. 883/2004 in (ES) št. 987/2009 na državljane tretjih držav, za katere se navedeni uredbi ne uporabljata le na podlagi njihovega državljanstva (UL L 344, 29.12.2010, str. 1).

⁽¹¹⁾ Uredba Sveta (ES) št. 859/2003 z dne 14. maja 2003 o razširitvi določb Uredbe (EGS) št. 1408/71 in Uredbe (EGS) št. 574/72 na državljane tretjih držav, za katere navedene določbe ne veljajo le na podlagi njihovega državljanstva (UL L 124, 20.5.2003, str. 1).

- (39) Kot določa Direktiva 2010/18/EU, morajo države članice opredeliti status pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja za obdobje starševskega dopusta. V skladu s sodno prakso Sodišča se delovno razmerje med delavcem in delodajalcem med obdobjem dopusta ohrani, zato je koristnik takega dopusta med tem obdobjem še naprej delavec za namene prava Unije. Države članice bi zato pri opredelitvi statusa pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja med obdobji vrst dopusta, zajetih v tej direktivi, vključno s pravicami do socialne varnosti, morale zagotoviti, da se delovno razmerje ohrani.
- (40) Delavci, ki uveljavljajo svoje pravice do dopusta ali zahtevanja prožnih ureditev dela v skladu s to direktivo, bi morali biti zaščiteni pred diskriminacijo ali manj ugodno obravnavo na tej podlagi.
- (41) Delavci, ki uveljavljajo svoje pravice do dopusta ali zahtevanja prožnih ureditev dela iz te direktive, bi morali biti zaščiteni pred odpuščanjem ali pripravami na morebitno odpustitev, ker so zaposlili za ali izrabili ta dopust ali uveljavljali pravico, da zahtevajo prožne ureditve dela v skladu s sodno prakso Sodišča, vključno s sodbo v zadevi C-460/06 ⁽¹²⁾. Delavci, ki menijo, da so bili odpuščeni zaradi uveljavljanja teh pravic, bi morali imeti možnost, da od delodajalca zahtevajo, naj poda ustrezno utemeljene razloge za odpustitev. Kadar delavec zaprosi za ali izrabi očetovski, starševski ali oskrbovalski dopust iz te direktive, bi moral delodajalec pisno podati razloge za odpoved.
- (42) Dokazno breme pri dokazovanju, da delavci niso bili odpuščeni, ker so zaposlili za ali izrabili očetovski, starševski ali oskrbovalski dopust iz te direktive, bi moral nositi delodajalec, kadar delavec pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkaže dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do odpustitve iz teh razlogov.
- (43) Države članice bi morale zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi te direktive, ali nacionalnih določb, ki že veljajo na datum začetka veljavnosti te direktive in se nanašajo na pravice, ki spadajo na njeno področje uporabe. Takšne kazni lahko vključujejo upravne in finančne kazni, kot so globe ali plačilo odškodnine, ter druge vrste kazni.
- (44) Za učinkovito izvajanje načel enake obravnave in enakih možnosti je potrebno ustrezno sodno varstvo delavcev pred škodljivim ravnanjem delodajalca ali škodljivimi posledicami zaradi pritožbe ali postopka v zvezi s pravicami na podlagi te direktive. Možno je, da žrtve od uveljavljanja svojih pravic odvrča 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 njihovih funkcij.
- (45) Da bi se dodatno izboljšala raven varstva pravic iz te direktive, bi morali biti nacionalni organi za enakost pristojni za naloge, ki zadevajo diskriminacijo in spadajo na področje uporabe te direktive, vključno z nalogo zagotavljanja neodvisne pomoči žrtvam diskriminacije pri vlaganju pritožb.
- (46) Ta direktiva določa minimalne zahteve, kar državam članicam omogoča, da uvedejo ali ohranijo določbe, ki so za delavce ugodnejše. Omogočanje prenosa več kot dveh od štirih mesecev starševskega dopusta iz te direktive z enega starša na drugega, ni določba, ki bi bila za delavca ugodnejša kot minimalne določbe iz te direktive. Pravice, ki so že pridobljene na datum začetka veljavnosti te direktive, bi morale veljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Izvajanja te direktive ne bi smeli uporabiti za zmanjšanje obstoječih pravic iz prava Unije, prav tako pa ne bi smela direktiva biti podlaga za zmanjšanje splošne ravni varstva, ki jo imajo delavci na področjih, ki jih ureja ta direktiva.

⁽¹²⁾ Sodba Sodišča z dne 11. oktobra 2007 v zadevi *Nadine Paquay* proti *Société d'architectes Hoet + Mimme SPRL*, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (47) Zlasti se ničesar v tej direktivi ne bi smelo razlagati tako, da bi se zmanjšale pravice, določene v direktivah 2010/18/EU, 92/85/EGS in 2006/54/ES, vključno s členom 19 Direktive 2006/54/ES.
- (48) Mikro, mala in srednja podjetja (MSP), kot so opredeljena v Prilogi k Priporočilu Komisije 2003/361/ES ⁽¹³⁾, ki predstavljajo veliko večino podjetij v Uniji, imajo lahko omejene finančne, tehnične in človeške vire. Pri izvajanju te direktive bi si morale države članice prizadevati, da preprečijo nalaganje upravnih, finančnih ali pravnih omejitev, ki bi lahko odvrčale od ustanavljanja in razvoja MSP, ali prevelikega bremena delodajalcem. Države članice so zato pozvane, naj temeljito ocenijo učinek svojih izvedbenih ukrepov na MSP in s tem zagotovijo, da bodo vsi delavci enako obravnavani, da MSP niso nesorazmerno prizadeta zaradi ukrepov, pri čemer naj posebno pozornost namenijo mikropodjetjem, in da se prepreči vsako nepotrebno upravno breme. Države članice se spodbuja, da zagotovijo spodbude, smernice in nasvete za MSP, da bi jim pomagale pri izpolnjevanju njihovih obveznosti v skladu s to direktivo.
- (49) Vsaka vrsta odsotnosti z dela iz družinskih razlogov, zlasti materinski, očetovski, starševski in oskrbovalski dopust, ki je na voljo na podlagi nacionalnega prava ali kolektivnih pogodb, bi se morala upoštevati kot izpolnjevanje zahtev za eno ali več vrst dopusta, določenega v tej direktivi in Direktivi 92/85/EGS, pod pogojem, da so izpolnjene minimalne zahteve iz navedenih direktiv in da splošna raven zaščite, ki je priznana delavcem na področju, ki ga zajemata zadevni direktivi, ni zmanjšana. Državam članicam pri izvajanju te direktive ni treba preimenovati ali drugače spremeniti različnih vrst dopusta iz družinskih razlogov, ki so zagotovljene na podlagi nacionalnega prava ali kolektivnih pogodb in ki se upoštevajo kot izpolnjevanje zahtev te direktive.
- (50) Države članice se spodbuja, da v skladu z nacionalno prakso spodbujajo socialni dialog s socialnimi partnerji, da bi okrepile usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, vključno s spodbujanjem ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja na delovnem mestu, vzpostavitev prostovoljnih sistemov certificiranja, zagotavljanjem poklicnega usposabljanja, ozaveščanjem in izvajanjem informacijskih kampanj. Poleg tega se države članice spodbuja, da vzpostavijo dialog z ustreznimi deležniki, kot so nevladne organizacije, lokalne in regionalne oblasti ter ponudniki storitev, da bi spodbudile politike za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v skladu z nacionalnim pravom in prakso.
- (51) Socialne partnerje bi bilo treba pozvati k spodbujanju prostovoljnih sistemov certificiranja za oceno usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na delovnem mestu.
- (52) Ker ciljev te direktive, in sicer zagotavljanja 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, temveč se zaradi njihovega obsega in učinka lažje dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 PEU. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

Člen 1

Predmet urejanja

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

V ta namen ta direktiva zagotavlja individualne pravice, povezane z:

- (a) očetovskim dopustom, starševskim dopustom in oskrbovalskim dopustom;
- (b) prožnimi ureditvami dela za delavce, ki so starši, ali oskrbovalce.

⁽¹³⁾ Priporočilo Komisije 2003/361/ES z dne 6. maja 2003 o opredelitvi mikro, malih in srednjih podjetij (UL L 124, 20.5.2003, str. 36).

Člen 2

Področje uporabe

Ta direktiva se uporablja za vse delavce in delavke, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor je opredeljeno s pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso, ki velja v vsaki državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.

Člen 3

Opredelitev pojmov

1. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:
 - (a) „očetovski dopust“ pomeni dopust, ki ga očetje ali, kadar in kolikor je to priznано z nacionalnim pravom, enakovredni drugi starši, uveljavljajo ob rojstvu otroka z namenom zagotavljanja oskrbe;
 - (b) „starševski dopust“ pomeni dopust za starše v primeru rojstva ali posvojitve otroka zaradi oskrbe tega otroka;
 - (c) „oskrbovalski dopust“ pomeni dopust za delavce, da bi zagotovili osebno oskrbo ali podporo sorodniku ali osebi, živeči v istem gospodinjstvu kot delavec, ki potrebuje znatnejšo oskrbo ali podporo zaradi resnih zdravstvenih razlogov, kakor to opredeli vsaka država članica;
 - (d) „oskrbovalec“ pomeni delavca, ki zagotavlja osebno oskrbo ali podporo sorodniku ali osebi, živeči v istem gospodinjstvu kot delavec, ki potrebuje znatnejšo oskrbo ali podporo zaradi resnih zdravstvenih razlogov, kakor to opredeli vsaka država članica;
 - (e) „sorodnik“ pomeni delavčevega sina, hčer, mater, očeta, zakonca ali, kadar so taka partnerstva priznana z nacionalnim pravom, partnerja v partnerski skupnosti
 - (f) „prožne ureditve dela“ pomeni možnost za delavce, da prilagodijo svoje razporeditve delovnega časa, vključno z ureditvami glede dela na daljavo, gibljivim delovnim časom ali skrajšanjem delovnega časa.
2. Sklicevanje na delovne dni v členih 4 in 6 se razume kot sklicevanje na razporeditev polnega delovnega časa, kakor je opredeljena v zadevni državi članici.

Pravica delavca do dopusta se lahko izračuna sorazmerno glede na delovni čas delavca, v skladu z razporeditvijo delovnega časa, kakor je določena v pogodbi o zaposlitvi ali v delovnem razmerju delavca.

Člen 4

Očetovski dopust

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da očetje ali, kadar in kolikor je to priznано v nacionalnem pravu, enakovredni drugi starši, pravico do očetovskega dopusta desetih delovnih dni, ki se ga izrabi ob rojstvu delavčevega otroka. Države članice lahko določijo, ali se očetovski dopust lahko izrabi deloma pred rojstvom otroka ali le po njem in ali se lahko izrabi v prožnih oblikah.
2. Pravica delavca do očetovskega dopusta se ne pogojuje z obdobjem dela ali dolžino delovne dobe.
3. Pravica do očetovskega dopusta je priznana ne glede na zakonski stan ali družinski status delavca, kakor je opredeljen v nacionalnem pravu.

Člen 5

Starševski dopust

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima vsak delavec individualno pravico do štirimesečnega starševskega dopusta, ki ga je treba izrabiti, preden otrok dopolni določeno starost, do osmega leta starosti, kar določi vsaka država članica ali kolektivna pogodba. Ta starost se določi z namenom, da se vsakemu posameznemu staršu zagotovi, da lahko učinkovito in enakopravno uveljavlja svojo pravico do starševskega dopusta.

2. Države članice zagotovijo, da dveh mesecev starševskega dopusta ni mogoče prenesti.
3. Države članice določijo razumen rok za vnaprejšnje obvestilo, ki ga morajo delavci dati delodajalcem, kadar uveljavljajo svojo pravico do starševskega dopusta. Pri tem države članice upoštevajo potrebe tako delodajalcev kot delavcev.

Države članice zagotovijo, da delavec v svoji zahtevi za starševski dopust navede načrtovani začetek in konec dopusta.

4. Države članice lahko pravico do starševskega dopusta dodelijo na podlagi obdobja dela ali dolžine delovne dobe, ki ne presega enega leta. V primeru zaporednih pogodb za določen čas v smislu Direktive Sveta 1999/70/ES ⁽¹⁴⁾ pri istem delodajalcu se pri izračunu upoštevnega obdobja upošteva vsota navedenih pogodb.
5. Države članice lahko določijo okoliščine, v katerih lahko delodajalec po posvetovanju v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso odloži dodelitev starševskega dopusta za razumno obdobje iz razloga, ker bi izraba starševskega dopusta ob zahtevanem času resno negativno vplivala na dobro delovanje delodajalca. Delodajalci pisno podajo razloge za tak odlog starševskega dopusta.
6. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi delavcem zagotovijo pravico, da izrabijo starševski dopust v prožnih oblikah. Države članice lahko določijo načine za njihovo izvajanje. Delodajalci take prošnje preučijo ter se nanje odzovejo, pri čemer upoštevajo potrebe tako delodajalca kot delavca. Delodajalec v razumnem obdobju po predložitvi zahteve pisno poda razloge za vsako zavrnitev take prošnje.
7. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da delodajalci pri obravnavi zahtev za polni starševski dopust pred kakršnim koli odlogom v skladu z odstavkom 5 ponudijo, kolikor je to mogoče, prožne oblike izrabe starševskega dopusta v skladu z odstavkom 6.
8. Države članice ocenijo potrebo po pogojih za dostop do starševskega dopusta in podrobnih ureditvah za izvajanje starševskega dopusta, ki se prilagodijo potrebam posvojiteljev, invalidnih staršev in staršev, katerih otroci so invalidi ali imajo dolgotrajno bolezen.

Člen 6

Oskrbovalski dopust

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do oskrbovalskega dopusta petih delovnih dni na leto. Države članice lahko določijo dodatne podrobnosti glede obsega in pogojev oskrbovalskega dopusta v skladu z nacionalnim pravom ali prakso. Za uporabo te pravice se lahko zahteva ustrezna utemeljitev v skladu z nacionalnim pravom ali prakso.
2. Države članice lahko dodelijo oskrbovalski dopust na podlagi referenčnega obdobja, ki ni eno leto, po osebi, ki potrebuje oskrbo ali podporo, ali na posamezni primer.

Člen 7

Odsotnost z dela v primeru višje sile

Države članice sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do odsotnosti z dela v primeru višje sile iz nujnih družinskih razlogov v primeru bolezni ali nesreče, ko je takojšnja prisotnost delavca nepogrešljiva. Države članice lahko pravico vsakega delavca do odsotnosti z dela v primeru višje sile omejijo na določeno časovno obdobje vsako leto ali na posamezni primer ali oboje.

⁽¹⁴⁾ Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L 175, 10.7.1999, str. 43).

Člen 8

Plačilo ali nadomestilo

1. Države članice v skladu z nacionalnimi okoliščinami, kot so nacionalno pravo, kolektivne pogodbe ali praksa, ter ob upoštevanju pooblastil, prenesenih na socialne partnerje, zagotovijo, da delavci, ki uveljavljajo svojo pravico do dopusta iz člena 4(1) ali člena 5(2), prejmejo plačilo ali nadomestilo v skladu z odstavkoma 2 in 3 tega člena.
2. Glede očetovskega dopusta iz člena 4(1) tako plačilo ali nadomestilo zagotavlja dohodek, ki je vsaj enakovreden znesku, ki bi ga zadevni delavec prejel v primeru prekinitve svoje dejavnosti iz razlogov, povezanih z njegovim zdravjem, pri čemer velja zgornja meja, določena v nacionalnem pravu. Države članice lahko pravico do plačila ali nadomestila pogojujejo s prejšnjimi obdobji zaposlitve, ki ne presegajo šestih mesecev neposredno pred pričakovanim datumom rojstva otroka.
3. Glede starševskega dopusta iz člena 5(2) tako plačilo ali nadomestilo opredeli država članica ali socialni partnerji, in sicer na način, ki izrabo starševskega dopusta omogoči obema staršema.

Člen 9

Prožne ureditve dela

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi delavcem z otroki do določene starosti, ki je vsaj osem 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 razumnem času, pri čemer upoštevajo potrebe tako delodajalca kot delavca. Delodajalci podajo razloge za vsako zavrnitev take zahteve ali za vsak odlog take ureditve.
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 pred koncem dogovorjenega obdobja, kadar je to utemeljeno zaradi spremembe okoliščin. Delodajalec preuči zahtevo za zgodnjo vrnitev k prvotni razporeditvi delovnega časa ter se nanjo odzove, ob upoštevanju potreb tako delodajalca kot delavca.
4. Države članice lahko pravico delavcev, da zahtevajo prožne ureditve dela, pogojujejo z obdobji dela ali dolžino delovne dobe, ki ne presega šest mesecev. V primeru zaporednih pogodb za določen čas v smislu Direktive 1999/70/ES pri istem delodajalcu se pri izračunu upoštevnega obdobja upošteva vsota navedenih pogodb.

Člen 10

Pravice iz delovnega razmerja

1. Pravice, ki so jih delavci pridobili ali jih pridobivajo na dan, ko se začne dopust iz členov 4, 5 in 6 ali odsotnost z dela iz člena 7, se ohranijo do konca takega dopusta ali odsotnosti z dela. Te pravice se uporabijo po koncu takega dopusta ali odsotnosti z dela, vključno z vsemi spremembami, ki izhajajo iz nacionalnega prava, kolektivnih pogodb ali prakse.
2. Države članice delavcem zagotovijo, da so po koncu dopusta iz členov 4, 5 in 6 upravičeni do vrnitve na svoja delovna mesta ali enakovredna delovna mesta pod pogoji, ki zanje niso manj ugodni, in da imajo pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bili upravičeni, če ne bi izrabili dopusta.
3. Države članice opredelijo status pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja za obdobje dopusta iz členov 4, 5 in 6 ali odsotnosti z dela iz člena 7, vključno s pravicami do socialne varnosti, tudi s pokojninskimi prispevki, in zagotovijo, da se delovno razmerje v navedenem obdobju ohrani.

*Člen 11***Diskriminacija**

Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo manj ugodno obravnavo delavcev, ker so zaprosili za ali izrabili dopust iz členov 4, 5 in 6 ali odsotnost z dela iz člena 7 ali uveljavljali pravice iz člena 9.

*Člen 12***Zaščita pred odpuščanjem in dokazno breme**

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpuščanje in vse priprave na morebitno odpustitev delavcev, ker so zaprosili za ali izrabili dopust iz členov 4, 5 in 6 ali uveljavljali pravico zahtevati prožne ureditve dela iz člena 9.
2. Delavci, ki menijo, da so bili odpuščeni, ker so zaprosili za ali izrabili dopust iz členov 4, 5 in 6 ali uveljavljali pravico zahtevati prožne ureditve dela iz člena 9, lahko od delodajalca zahtevajo, naj poda ustrezno utemeljene razloge za njihovo odpustitev. Delodajalec pisno poda razloge za odpust delavca, ki je zaprosil za ali izrabil dopust iz člena 4, 5 ali 6.
3. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da mora delodajalec, kadar delavci, ki menijo, da so bili odpuščeni, ker so zaprosili za ali izrabili dopust iz členov 4, 5 in 6, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da so bili odpuščeni iz teh razlogov, dokazati, da so bili odpuščeni iz drugih razlogov.
4. Odstavek 3 ne preprečuje državam članicam, da uvedejo pravila o dokazovanju, ki so ugodnejša za delavce.
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, ki se uporabljajo za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi te direktive, ali že veljavnih ustreznih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive, in sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev, da se te kazni izvajajo. Te kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

*Člen 14***Zaščita pred škodljivim ravnanjem ali posledicami**

Države članice uvedejo ukrepe, ki so potrebni za zaščito delavcev, vključno z delavci, ki so predstavniki delavcev, pred vsakim škodljivim ravnanjem delodajalca ali škodljivimi posledicami zaradi pritožbe, vložene znotraj podjetja, ali kakršnega koli pravnega postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost z zahtevami iz te direktive.

*Člen 15***Organi za enakost**

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

*Člen 16***Raven zaščite**

1. Države članice lahko uvedejo ali ohranijo določbe, ki so za delavce ugodnejše od tistih, ki jih določa ta direktiva.
2. Izvajanje te direktive ne sme biti razlog za znižanje splošne ravni varstva pravic delavcev na področjih, ki jih ureja ta direktiva. Prepoved takega znižanja ravni varstva ne posega v pravico držav članic in socialnih partnerjev, da glede na spremenjene okoliščine določijo druge, zakonodajne, regulativne ali pogodbene ureditve, kot so tiste, veljavne 1. avgusta 2019, če so izpolnjene minimalne zahteve iz te direktive.

*Člen 17***Razširjanje informacij**

Države članice zagotovijo, da so z nacionalnimi ukrepi, ki prenašajo to direktivo, in z že veljavnimi določbami, ki so povezane s predmetom urejanja iz člena 1, ustrezno seznanjeni delavci in delodajalci, vključno delodajalci, ki so mikro, mala in srednja podjetja, z vsemi razpoložljivimi sredstvi na vsem njihovem ozemlju.

*Člen 18***Poročanje in pregled**

1. Države članice do 2. avgusta 2027 Komisiji sporočijo vse ustrezne informacije v zvezi z izvajanjem te direktive, ki jih Komisija potrebuje za pripravo poročila. Te informacije vključujejo razpoložljive skupne podatke o uporabi različnih vrst dopusta in prožnih delovnih ureditev s strani moških in žensk na podlagi te direktive, da se omogoči ustrezno spremljanje in oceno izvajanja te direktive, zlasti glede enakosti spolov.
2. Komisija predloži poročilo iz odstavka 1 Evropskemu parlamentu in Svetu. Po potrebi poročilu priloži zakonodajni predlog.

Poročilu priloži tudi:

- (a) študijo o medsebojnem delovanju različnih vrst dopusta iz te direktive in drugih vrst dopusta iz družinskih razlogov, kot je posvojiteljski dopust, in
- (b) študijo o pravicah do dopusta iz družinskih razlogov, ki se dodelijo samozaposlenim osebam.

Člen 19

Razveljavitev

1. Direktiva 2010/18/EU se razveljavi z učinkom od 2. avgusta 2022. Sklicevanje na razveljavljeno direktivo se šteje za sklicevanje na to direktivo in se bere v skladu s korelacijsko tabelo iz Priloge.
2. Ne glede na razveljavitev Direktive 2010/18/EU na podlagi odstavka 1 tega člena se lahko katero koli obdobje ali ločena kumulativna obdobja starševskega dopusta, ki jih delavec izrabi ali prenese v skladu z navedeno direktivo pred 2. avgustom 2022, odbijejo od pravice delavca do starševskega dopusta iz člena 5 te direktive.

Člen 20

Prenos

1. Države članice uveljavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, do 2. avgusta 2022. O tem takoj obvestijo Komisijo.
2. Ne glede na odstavek 1 tega člena, za plačilo ali nadomestilo, ki ustreza zadnjima dvema tednoma starševskega dopusta, kakor je določeno v členu 8(3), države članice do 2. avgusta 2024 uveljavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo. O tem takoj obvestijo Komisijo.
3. Države članice se v sprejetih predpisih iz odstavkov 1 in 2 sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.
4. Države članice sporočijo Komisiji besedilo temeljnih določb predpisov nacionalnega prava, sprejetih na področjih, ki jih ureja ta direktiva.
5. Podrobna pravila in načini za uporabo te direktive se določijo v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso, pri čemur se spoštujejo minimalne zahteve in cilji te direktive.
6. Države članice lahko za namene uskladitve s členi 4, 5, 6 in 8 te direktive in z Direktivo 92/85/EGS upoštevajo vsako obdobje odsotnosti z dela zaradi družinskih razlogov, zlasti materinski, očetovski, starševski in oskrbovalski dopust, ki je na voljo na nacionalni ravni in presega minimalne standarde, določene v tej direktivi ali v Direktivi 92/85/EGS, pa tudi s tem povezano plačilo ali nadomestilo, če so izpolnjene minimalne zahteve za tak dopust in če splošna raven zaščite delavcev na področjih, ki jih zajemajo te direktive, ni znižana.
7. Kadar države članice zagotovijo plačilo ali nadomestilo v višini vsaj 65 % delavčeve neto plače, za katero lahko velja zgornja meja, za vsaj šest mesecev starševskega dopusta za vsakega od staršev, se lahko odločijo, da tak sistem ohranijo, namesto da bi določile plačilo ali nadomestilo iz člena 8(2).
8. 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, 20. junija 2019

Za Evropski parlament
Predsednik
A. TAJANI

Za Svet
Predsednik
G. CIAMBA

PRILOGA

KORELACIJSKA TABELA

| Direktiva 2010/18/EU | Ta direktiva |
|---------------------------------|-------------------|
| Klavzula 1(1) | Člen 1 |
| Klavzula 1(2) | Člen 2 |
| Klavzula 1(3) | Člen 2 |
| Klavzula 2(1) | Člena 5(1) |
| Klavzula 2(2) | Člena 5(1) in (2) |
| Klavzula 3(1)(a) | Člen 5(6) |
| Klavzula 3(1)(b) | Člen 5(4) |
| Klavzula 3(1)(c) | Člen 5(5) |
| Klavzula 3(1)(d) | — |
| Klavzula 3(2) | Člen 5(3) |
| Klavzula 3(3) | Člen 5(8) |
| Klavzula 4(1) | Člen 5(8) |
| Klavzula 5(1) | Člen 10(2) |
| Klavzula 5(2) | Člen 10(1) |
| Klavzula 5(3) | Člen 10(3) |
| Klavzula 5(4) | Člen 11 |
| Klavzula 5(5) prvi pododstavek | Člen 10(3) |
| Klavzula 5(5) drugi pododstavek | Člen 8(3) |
| Klavzula 6(1) | Člen 9 |
| Klavzula 6(2) | Uvodna izjava 25 |
| Klavzula 7(1) | Člen 7 |
| Klavzula 7(2) | Člen 7 |
| Klavzula 8(1) | Člen 16(1) |
| Klavzula 8(2) | Člen 16(2) |
| Klavzula 8(3) | — |
| Klavzula 8(4) | — |
| Klavzula 8(5) | — |
| Klavzula 8(6) | — |
| Klavzula 8(7) | — |