

# **1. ZAVEZUJOČI MINIMALNI STANDARDI, KI IZHAJAJO IZ MEDNARODNE UREDITVE IN UREDITVE V PRAVU EU**

- **delo je nastalo v okviru ciljnega raziskovalnega projekta  
»Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja«, V5-1046,  
Fakulteta za socialno delo UI in Inštitut za delo pri Pravni  
fakulteti UI, 2011, ki ga sofinancirajo ARRS, SVREZ in MDDSZ**

(dr. Barbara Kresal, dr. Katarina Kresal Šoltes, dr. Mitja Novak)

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je izredno široko področje in tudi predmet zelo intenzivnega pravnega urejanja. Veljavna slovenska ureditev je umeščena v mednarodnopravni okvir, ki predstavlja zavezujoče minimalne standarde. V tej zvezi so najpomembnejši dokumenti, sprejeti v okviru Mednarodne organizacije dela (MOD), Sveta Evrope (SE) in Evropske unije (EU), ter stališča nadzornih organov teh institucij oziroma sodna praksa SEU v zvezi z relevantnimi normami prava EU.

## **1.1. Mednarodna organizacija dela (MOD)**

MOD posveča vprašanjem, ki se navezujejo neposredno ali posredno na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja veliko pozornosti od samega začetka svojega delovanja. Že v Ustavi MOD je med drugim poudarjeno načelo enakega obravnavanja in varstvo materinstva, med prvimi konvencijami MOD, že leta 1919, pa je bila sprejeta tudi konvencija o varstvu materinstva (št. 3), ki je prvi zavezujoč mednarodni standard o tem vprašanju.

Med konvencijami MOD, pomembnimi za obravnavano področje, ki zavezujejo Slovenijo, so zlasti:

- Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva, 2000 (Ur. l. RS – MP, št. 18/09 (RS št. 100/09), 8. 12. 2009),
- Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem

- Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958 (Sl. novine FNRJ, št. 3/61, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS – MP, št. 15/92 (RS št. 54/92)),
- Konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994 (Ur. l. RS – MP, št. 4/01),
- Konvencija št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti; 1952 (Ur. l. FLRJ – MP, št. 1/55; Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS – MP, št. 15/92 (RS št. 54/92)),
- in druge.

### **1.1.1. Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva, 2000**

Konvencija MOD št. 183, ki jo je Slovenija ratificirala leta 2009, spreminja prejšnjo iz leta 1952 (št. 103) o tej tematiki in jo pomembno nadgrajuje. Zaradi ratifikacije te konvencije se avtomatično šteje, da je Slovenija odpovedala prejšnjo konvencijo št. 103, hkrati pa smo ob ratifikaciji izrecno odpovedali tudi starejšo konvencijo št. 3, tako da sedaj Slovenijo glede varstva materinstva zavezuje le konvencija št. 183 in sicer od 1. 3. 2010. Konvencijo je sicer do sedaj ratificiralo 20 držav, 17 pa jih zavezuje še prejšnja (št. 103), tudi najstarejša konvencija št. 3 ima še vedno 24 veljavnih ratifikacij. (podatki v bazi ILOLEX in APPLIS na <http://www.ilo.org>)

Ta konvencija uvodoma med drugim poudarja enakopravnost zaposlenih žensk ter zdravje in varnost matere in otroka. Določa širok krog veljavnosti in v varstvo vključuje vse zaposlene ženske, vključno z vsemi atipičnimi oblikami odvisnega dela; kot izjemo sicer dopušča izvzem določenih kategorij delavcev, če bi uporaba konvencije v tem primeru povzročila posebne in bistvene težave, vendar mora država o tem posebej poročati.

Konvencija ureja naslednje sklope vprašanj:

- varovanje zdravja v času nosečnosti in dojenja,

- porodniški dopust,
- dopust zaradi bolezni in zapletov,
- denarne dajatve (nadomestilo v času dopusta),
- varstvo zaposlitve in nediskriminacija,
- odmor za dojenje.

Konvencija zahteva, da država (po posvetu z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev) sprejme ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovi, da *nosečnicam ali doječim materam ni treba opravljati dela, ki škodljivo vpliva na zdravje matere ali otroka, ali pomeni večje tveganje za njuno zdravje.*

Določen je minimalni *porodniški dopust* v trajanju najmanj 14 tednov (4. čl.). Konvencija zahteva 4 tedne obveznega dopusta po rojstvu otroka, razen če se reprezentativne organizacije delavcev in delodajalcev drugače ne dogovorijo. Dopust pred rojstvom otroka pa se mora podaljšati za čas od predvidenega datuma poroda pa do dejanskega dne poroda. Posebej je določena tudi pravica do dopusta (pred ali po porodom) zaradi zdravstvenih razlogov (5. čl.).

Konvencija posebno pozornost namenja *denarnim dajatvam (nadomestilu) v času porodniškega dopusta iz 4. člena in 'bolniškega' dopusta iz 5. člena.* Denarna dajatev v tem času (pri nas npr. porodniško nadomestilo) mora biti taka, da ženski omogoča, da lahko skrbi za svoje zdravje in zdravje otroka, in ji zagotavlja primerno življenjsko raven. Posebno pravilo se nanaša na denarne dajatve v času porodniškega dopusta, če temeljijo na prejšnjih zaslužkih (izhajajo, tako kot pri nas, iz socialnega zavarovanja in plačevanja prispevkov od plače) – v tem primeru mora dajatev znašati najmanj dve tretjini prejšnjih zaslužkov. Pomembno je tudi, da je pokritost žensk, ki so upravičene do teh dajatev velika – konvencija pravi, da mora pogoje za pridobitev teh dajatev izpolnjevati velika večina žensk, za katere se uporablja konvencija. Ženske, ki ne izpolnjujejo pogoje za pridobitev takšne dajatve, pa morajo biti upravičene do primernih dajatev iz sistema socialnega varstva.

Glede financiranja nadomestila v času dopustov konvencija na prvo mesto postavlja sistem obveznega socialnega zavarovanja in za njimi javne sklade, nato pa omenja še druge načine, v skladu z nacionalno ureditvijo – vse z namenom da se zaščiti

položaj žensk na trgu dela. Poudarek je torej, da naj navedena dajatev ne obremenjuje neposredno konkretnega delodajalca (konvencija tudi v tej zvezi omenja možnost izjeme). Zanimiv je 7. čl., ki določa t.i. 'absolutni minimum' glede višine porodniškega dopusta in t.i. bolniškega dopusta, po katerem se za »članico z nezadostno razvitim gospodarskim sistemom in sistemom socialne varnosti« šteje, da izpolnjuje zahtevo glede višine dajatev, če zagotovi denarne dajatve po stopnji, ki ni nižja od stopnje dajatev ob boleznih ali začasni nezmožnosti za delo.

Konvencija ureja *varstvo pred odpovedjo* in delodajalcu prepoveduje, da »prekine delovno razmerje z delavko med njeno nosečnostjo ali odsotnostjo z dela zaradi dopusta iz 4. ali 5. člena ali v obdobju po njeni vrnitvi na delo, določenem z notranjo zakonodajo in predpisi, razen če to stori zaradi razlogov, ki niso povezani z nosečnostjo ali rojstvom otroka, njunimi posledicami ali nego otroka« (8. čl.). Določeno je tudi *obrnjeno dokazno breme*. Konvencija zagotavlja tudi pravico, da se ženska po končanem porodniškem dopustu *vrne na isto ali enakovredno in enako plačano delovno mesto*.

Izrecno je določena *prepoved diskriminacije* v zvezi z materinstvom. Konvencija še posebej prepoveduje preizkus nosečnosti ob zaposlitvi, razen izjemoma, v predpisanih primerih, ko je opravljanje dela prepovedano ali omejeno za nosečnice ali ženske, ki skrbijo za otroka, oziroma to pomeni večje tveganje za njuno zdravje.

Pri pravici do *odmora za dojenje* oz. skrajšanja dnevnega delovnega časa iz tega razloga konvencija jasno in nedvoumno določa, da se ta čas všteva v delovni čas in temu ustrezno plača.

H konvenciji je bilo sprejeto istoimensko *priporočilo št. 191*, ki med drugim priporoča podaljšanje porodniškega dopusta na vsaj 18 tednov, predvideva podaljšanje dopusta v primeru dvojčkov ali več hkrati rojenih otrok, višino dajatev/nadomestil v času porodniškega dopusta veže na višino delavkinih prejšnjih dohodkov, itd.

### **1.1.2. Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi),**

Konvencija MOD št. 156 zavezuje Slovenijo na podlagi pravnega nasledstva, saj jo je ratificirala že Jugoslavija leta 1987. Administrativni svet MOD jo je uvrstil v skupino konvencij, katerih ratifikacija se spodbuja, ker jo šteje za aktualno in ustrezajočo sedanjim potrebam (t.i. *up-to-date* konvencija). Konvencijo je ratificiralo 41 držav, med evropskimi državami, poleg Slovenije in drugih naslednic Jugoslavije, še npr. Bolgarija, Finska, Francija, Grčija, Litva, Nizozemska, Norveška, Portugalska, Slovaška, Španija, Švedska, itd. (ILOLEX in APPLIS na <http://www.ilo.org/>)

Konvencija št. 156 sledi temeljnemu načelu, ki ga je ob prvem mednarodnem letu žensk izpostavila MOD v Deklaraciji o enakosti možnosti in obravnavanja leta 1975, in sicer da je treba v zvezi z zaposlitvijo in delom ženske varovati na enakih temeljih in po enakih varstvenih normah kot moške, upoštevajoč dosežen razvoj, in da naj moški in ženske nosijo enake odgovornosti v razmerju do svojih otrok in prevzamejo enak delež v drugih družinskih obveznostih, posledično pa se posebno varstvo s ciljem enakosti možnosti in obravnavanja treba zagotavlja tako ženskam kot moškim z družinskimi obveznostmi. Ob tem temeljnem izhodišču je hkrati treba upoštevati dejstvo, da so v sedanji praksi vendarle še vedno ženske tiste, ki prevzemajo večji delež družinskih obveznosti, kar pomembno vpliva tudi na njihov položaj na trgu dela.

Preambula konvencije poudarja, da je treba spremeniti tradicionalno vlogo moškega in ženske v družbi in v družini, da bi lahko dosegli popolno enakopravnost med moškimi in ženskami. Konvencija pa je sicer *zelo gibka, fleksibilna*. Od države zahteva sprejem ustreznih ukrepov za doseg cilja konvencije, vendar izbiro teh ukrepov prepušča državam. Ukrepe za uveljavitev enakosti možnosti in obravnavanja konvencija veže na »nacionalne razmere in možnosti« in omogoča postopnost uveljavitve njenih zahtev, glede na razmere v državi.

Namena/cilja konvencije sta dva:

- zagotoviti enakost možnosti in obravnavanja na področju dela vsem zaposlenim z *družinskimi obveznostmi* (družinske obveznosti kot je poseben, samostojen vidik prepovedi diskriminacije; ker se delavke in delavci z družinskimi obveznostmi srečujejo z večjimi problemi pri delu, so zato v tej

- zvezi potrebni posebnega varstva, ne glede na to, katerega spola so),
- zagotoviti enakost možnosti in obravnavanja na področju dela tako *delavkam in delavcem* z družinskimi obveznostmi, kar je poseben vidik prepovedi diskriminacije na podlagi spola (eden glavnih vzrokov za manj ugodno obravnavanje žensk na trgu dela so prav njihove družinske obveznosti)

Konvencija določa širok obseg uporabe, saj se uporablja za vse kategorije delavcev in za vse dejavnosti. Uporablja se za delavce z družinskimi obveznostmi, če jim te obveznosti omejujejo možnost, da se pripravijo, vključijo, sodelujejo ali napredujejo v ekonomski aktivnosti. Družinske obveznosti po tej konvenciji obsegajo tako obveznosti delavk in delavcev do njihovih *otrok*, za katere skrbijo (nepreskrbljeni otroci) kot tudi do *drugih članov ožje družine*, ki jim je nedvomno potrebna njihova nega ali pomoč. Opredelitev 'nepreskrbljeni otrok' in 'drug član ožje družine, ki potrebuje nego ali pomoč' je v celoti prepuščena nacionalnim ureditvam.

Konvencija prepoveduje diskriminacijo delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi in nalaga državam sprejem vseh ustreznih ukrepov, ki naj zagotovijo učinkovito uresničevanje enakih možnosti in enakega obravnavanja teh delavcev. Konvencija pri tem precej splošno opredeljuje različne možne ukrepe (npr. ukrepi za uveljavitev pravice do proste izbire zaposlitve; upoštevanje potreb teh delavcev pri planiranju v skupnosti in razvijanje skupnostnih služb za varstvo otrok, pomoč družini, itd.; ukrepi v zvezi z informiranjem in izobraževanjem za osveščanje javnosti; ukrepi za vključitev teh oseb v delo). Konvencija tudi izrecno določa, da družinske obveznosti ne smejo biti same po sebi utemeljen razlog za prenehanje zaposlitve. Pri pripravi in uporabi ukrepov za lažje usklajevanje delovnih in poklicnih obveznosti, ki jih sprejme država, je treba omogočiti sodelovanje delavskih in delodajalskih organizacij.

H konvenciji je bilo sprejeto tudi spremljajoče *Priporočilo št. 165*, ki zelo obsežno in pomembno dopolnjuje vsebino konvencije, zlasti z natančnejšim opredeljevanjem različnih možnih ukrepov. Med njimi so, poleg tistih iz konvencije, npr. omenjeni:

- *usposabljanje in zaposlovanje*;
- *delovni pogoji* (omogočati morajo usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti; postopno skrajševanje delovnega časa in nadur ter prožnejša ureditev delovnega časa, počitkov in praznikov; družinske obveznosti

- *službe in ustanove za varstvo otrok in pomoč družini* (biti morajo take, da zadovoljujejo potrebe in želje, da ustrezajo številu in starosti otrok in drugih odvisnih družinskih članov ter delavcem z družinskimi obveznostmi, da so organizirane prožno in da so zagotovljene brezplačno ali po razumni ceni v skladu z možnostmi delavcev);
- *socialna varnost* (zagotoviti socialne dajatve, davčne oprostitve in druge možnosti, če je potrebno; v času starševskega dopusta in odsotnosti zaradi bolezni otroka zagotoviti socialno varnost; v zvezi z izgubo ali ohranitvijo dajatev za brezposelnost v primeru zavrnitve zaposlitve je pri presoji ustreznosti zaposlitve treba upoštevati družinske obveznosti; podobno pri preselitvi v drug kraj zaradi zaposlitve);
- *pomoč pri izvrševanju družinskih obveznosti* (npr. službe za pomoč družini, za nego na domu in drugo).

### **1.1.3. Druge konvencije MOD**

Poleg konvencij št. 183 in št. 156 so za položaj delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi pomembne, vsaj posredno, še številne druge konvencije MOD. Med njimi zlasti še ***Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958***, ki je temeljna konvencija MOD in najbolj splošno in vseobsegajoče ureja prepoved diskriminacije na področju dela. Pomembna je, ker je diskriminacija žensk, kot posledica njihovih družinskih obveznosti, neločljivo povezana z vprašanjem ustreznih ukrepov za lažje usklajevanje delovnih in poklicnih obveznosti, s katerimi se preprečuje/ zmanjšuje/odpravlja diskriminacija na podlagi spola na področju dela. Konvencija seveda pokriva (čeprav ga izrecno ne omenja) tudi vidik prepovedi diskriminacije (tako delavk kot delavcev) zaradi družinskih obveznosti. Družinske obveznosti pa izrecno omenja v zvezi s sprejemom posebnih ukrepov.

Konvencija št. 111 velja za vse delavce ne glede na obliko njihove zaposlitve in poklic, vključno s samozaposlenimi. Prepoveduje tako neposredno kot posredno diskriminacijo, in sicer pri dostopu do poklicnega usposabljanja, pri dostopu do zaposlitve in v zvezi z delovnimi razmerami. Predvideva in dopušča sprejem spodbujevalnih ukrepov, ki naj omogočijo učinkovito dejansko uveljavitev načela enakih možnosti in obravnavanja v praksi, in posebnih ukrepov (v korist določenih ranljivih skupin delavcev), ki ne štejejo za diskriminacijo. Konvencija določa, da posebno varstvo, zagotovljeno z drugimi konvencijami MOD, ne predstavlja diskriminacije, in da lahko država določi, da se za diskriminacijo ne štejejo tudi drugi posebni ukrepi, ki so oblikovani z namenom, da se upošteva posebne potrebe/zahteve oseb, ki zaradi spola, ..., družinskih obveznosti, ... potrebujejo posebno varstvo in podporo.

Nadalje so pomembne tudi **konvencije MOD, ki urejajo različne fleksibilne/atipične oblike zaposlitve**, saj so v teh oblikah praviloma pogosteje zaposlene ženske, domnevno prav zaradi njihovega slabšega položaja na trgu dela zaradi njihovih družinskih obveznosti, zato pomeni ustrezno dvigovanje, krepitev varstva zaposlenih v atipičnih oblikah zaposlitve pomemben ukrep, ki posredno izboljšuje tudi položaj žensk oziroma zaposlenih z družinskimi obveznostmi. Med njimi je treba omeniti zlasti *Konvencijo št. 175 o delu s krajšim delovnim časom*, 1994, ki jo je Slovenija ratificirala in jo zavezuje, ki določa pravilo enakega varstva delavcev, ki delajo krajši delovni čas. V zvezi z atipičnimi oblikami dela je MOD sprejela še druge konvencije, npr. o *delu na domu*, ki pa je Slovenija ni ratificirala.

## **1.2. Svet Evrope (SE)**

### **1.2.1. Splošno**

Na ravni Sveta Evrope (SE) sta pomembni:

- Evropska socialna listina (spremenjena) (v nadaljnjem besedilu: MESL) iz leta 1996 (Ur. l. RS – MP, št. 7/99 (RS št. 24/99), 10. 4. 1999) in



- Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (v nadaljnjem besedilu Evropska konvencija o človekovih pravicah; EKČP) iz leta 1950 (Ur. l. RS – MP, št. 7/94 (RS št. 33/94), 13. 6. 1994).

Oba mednarodna dokumenta je Slovenija ratificirala in sta za njo obvezujoča, enako kot tudi praksa nadzornih organov SE nad spoštovanjem prevzetih obveznosti. Omenjena mednarodna dokumenta zavezujeta tudi vse ostale države članice EU in sta bolj ali manj inkorporirana tudi v pravo EU, saj se ustanovitveni pogodbi v okviru EU na več mestih izrecno sklicujeta na oba dokumenta (glej: 2. odstavek 6. člena PEU, 151. člen PDEU), prav tako pa se na oba dokumenta sklicuje pri svojih odločitvah tudi Sodišče EU.

EKČP za razliko od MESL ne vsebuje posebnih določb o varstvu pravic na obravnavanem področju. Konvencija tudi ne nalaga splošne dolžnosti prepovedi diskriminacije, zato se morebitna diskriminacija, na primer na podlagi spola, materinstva ali starševstva, ne bi obravnavala samostojno, neodvisno, temveč le v povezavi s katero od drugih pravic, priznanih v EKČP. Tako je na primer v zadevi *Schuler-Zgraggen proti Švici* (Sodba Evropskega sodišča za človekove pravice, *Schuler-Zgraggen v. Schwitterland.*, z dne 24. junij 1993, Series A, No. 263) sodišče ugotovilo – s tem, ko so švicarski državni organi ženski, ki je rodila preklicali invalidsko pokojnino in svoj ukrep utemeljili z domnevo, da formalno ne bi bila več zaposlena, ker bi ves čas posvetila gospodinjstvu in materinstvu, pri zavrnitvi njene pritožbe pa je pritožbeno sodišče kot edino osnovo za svojo odločitev upoštevalo domnevo, da ženske po porodu prenehajo delati – razliko v obravnavi na podlagi spola in kršitev prvega odstavka 6. člena EKČP (pravica do poštenega sojenja) in 14. člena EKČP z utemeljitvijo, da za razlikovanje ni bilo razumne in objektivne utemeljitve.

MESL podobno kot EKČP določa *prepoved diskriminacije* s splošno določbo (člen E), ki se lahko uveljavlja v povezavi s katero od pravic, priznanih v MESL, ob tem pa za razliko do EKČP, priznava tudi posebne pravice na področju usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti, kot samostojne pravice. V nadaljevanju sledi podrobnejša predstavitev relevantnih določb iz Evropske socialne listine in stališč njenega nadzornega organa, ki je izoblikoval pomembno prakso na tem področju, ki je za Slovenijo obvezujoča.

### **1.2.2. Evropska socialna listina, spremenjena (MESL)**

Evropska socialna listina, spremenjena (MESL) je bila sprejeta 3. maja 1996 v Strasbourgu in pomeni nadgradnjo prvotne, leta 1961 sprejete Evropske socialne listine. Pokriva širok spekter 31-ih temeljnih pravic, ki se nanašajo na nastanitev, zdravje, izobraževanje, zaposlovanje, sindikalno svobodo, socialno varnost in prepoved diskriminacije, med njimi tudi pravice delavcev v zvezi z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja in v zvezi z varstvom žensk zaradi materinstva.

Za obravnavano področje so zlasti pomembni:

- 8. člen, ki določa pravico zaposlenih žensk do porodniškega varstva,
- 27. člen, ki določa pravico delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja
- 20. člen, ki določa pravico do enakih možnosti na podlagi spola, kot tudi druge določbe iz sklopa prepovedi diskriminacije na podlagi spola, med njimi zlasti tudi 3. odstavek 4. člena o enakem plačilu za delo enake vrednosti ne glede na spol,
- splošna določba o prepovedi razlikovanja (člena E V.dela MESL), ki se nanaša na uresničevanje vseh pravic, ki jih zagotavlja MESL.

V širšem smislu se na obravnavano področje navezujejo tudi druge določbe MESL, med njimi na primer določba:

- 16. člena, ki določa pravico družine do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva,
- 17. člena, ki določa pravico otrok in mladostnikov do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva,
- 12. člena, ki določa pravico do socialne varnosti in druge.

Učinkovitost MESL zagotavlja tudi **sistem nadzora**, ki temelji na sistemu poročanja s strani držav podpisnic in sistemu kolektivnih pritožb, najpomembnejši organ nadzora nad izpolnjevanjem obveznosti iz listine pa je *Evropski odbor za socialne pravice (EOSP; The European Committee of Social Rights)*. Prakso EOSP tvorijo njegove odločitve, ki jih sprejema v obliki *stališč (Conclusions)*, kadar obravnava poročila

držav o izpolnjevanju obveznosti iz listine, in v obliki *odločitev (Decisions)*, kadar odloča o kolektivnih pritožbah. Glede na nov sistem rednega poročanja, so v **4. tematsko skupino** uvrščene pravice s področja »Otrok, družine in migrantov« in sicer poleg pravice zaposlenih žensk do porodniškega varstva (8. člen) in pravice delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja (27. člen), še pravica otrok in mladostnikov do varstva (7. člen), pravica družine do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva (16. člen), pravica otrok in mladostnikov do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva (17. člen), pravica zdomskih delavcev in njihovih družin do varstva in pomoči (19. člen) in pravica do nastanitve (31. člen) (Slovenija je morala zadnje poročilo za to tematsko skupino posredovati EOSP do konca oktobra 2010).

Namen določbe **8. člena MESL o pravici zaposlenih žensk do porodniškega dopusta** je omogočiti delavkam, da lahko polno uresničujejo svoje materinske obveznosti, brez strahu, da bi zaradi tega izgubile zaposlitev. Določba 8. člena je kompleksna, saj vsebuje tako pravice iz sistema delovnega prava (pravice, ki jih mora zagotavljati delavki delodajalec na podlagi pogodbe o zaposlitvi; na primer prepoved odpuščanja), kot tudi standarde iz sistema socialne varnosti (na primer plačani porodniški dopust oziroma finančna upravičenja v času takega dopusta). Učinkovito uresničevanje te pravice mora Slovenija v skladu z MESL zagotavljati vsaj v naslednjem minimalnem obsegu:

- s *plačanim dopustom*, ustreznimi nadomestili iz socialnega zavarovanja ali z nadomestili iz javnih sredstev omogočiti ženskam, da pred porodom in po njem dobijo dopust najmanj štirinajst tednov (prvi odstavek 8.člena);
- šteti kot nezakonito, če delodajalec svojo delavko obvesti o *odpustu* po tem, ko ga ta obvesti o svoji nosečnosti, pa do konca njenega porodniškega dopusta, ali če jo obvesti o odpustu ob takem času, da bi odpust začel veljati v tem obdobju (2. odstavek 8. člena);
- omogočiti *doječim materam*, da so lahko v ta namen primeren čas odsoten z dela (3. odstavek 8. člena);
- s predpisi urediti zaposlitev nosečnic, porodnic in doječih mater pri *nočnem delu* (4. odstavek 8. člena);
- *prepoved zaposlitev* nosečnic, porodnic in doječih mater pri podzemnem rudarjenju in pri vseh drugih *delih, ki so neprimerna*, ker so nevarna, nezdrava

Določba o prepovedi odpusta (2. odstavek 8. člena) se ne sme razlagati tako, kot da predpisuje popolno prepoved, saj so izjeme dopustne v primeru krivdnega razloga na strani delavke (kršitev delovne obveznosti, ki je lahko podlaga za prenehanje delovnega razmerja), prenehanja poslovanja podjetja ali izteka določenega časa v primeru pogodb o zaposlitvi za določen čas (gl. Dodatek k Evropski socialni listini, spremenjeni, II. del).

Določba 8. člena se nanaša na ženske, ki so *stranke pogodbe o zaposlitvi*, ne glede na to, ali imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši ali polni delovni čas (ECSR, Conclusions XIII-4, pp. 85-86 (Nizozemska), Conclusions XV-2, p. 345; Conclusions XIII-1, pp.174-175 (Irska)), za nedoločen ali določen čas (ECSR, Conclusions XIII-4, p. 73), za delo gospodinj (household work) (ECSR, Conclusions XIII-4, pp 85-86 (Nizozemska), Conclusions XIII-4, pp. 93-94 (Avstrija), Conclusions XIII-4, pp. 96-97 (Italija), Conclusions XV-1, p 345 (Nizozemska)), na področju javnega sektorja ali na morju, neodvisno od okoliščine, ali so državljanke držav podpisnic (*Światkowski, Andrej Marian. 2007: Charter of Social Rights of the Council of Europe, Kluwer Law International, str. 130*). Pravice iz 8. člena se nanašajo na obdobje *materinstva* (ECSR, Conclusions XI-1, p 103 (Grčija)).

Namen določbe **27. člena o pravicah delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja** je prepoved diskriminacije na podlagi spola med delavci in delavkami z družinskimi obveznostmi, kot tudi prepoved diskriminacije med delavci z družinskimi obveznostmi in tistimi delavci, ki takih obveznosti nimajo. Iz Dodatka k MESL izhaja, da se za delavce z družinskimi obveznostmi štejejo delavci obeh spolov, ki imajo družinske obveznosti do »vzdrževanih otrok in drugih članov njihove ožje družine, ki očitno potrebujejo njihovo nego ali podporo«. Ta izraz obsega osebe, ki jih kot take opredeljuje notranja zakonodaja posamezne države podpisnice. Bistvo standardov iz 27. člena je v tem, da se zagotovi, da družinske obveznosti delavcev ne bi omejevale njihovih možnosti za pripravo, začetek, sodelovanje ali napredovanje v poklicni dejavnosti.

Na podlagi 27. člena MESL mora Slovenija zagotoviti delavcem z družinskimi obveznostmi naslednje pravice:

- pravico do dostopa, ohranitve in ponovne zaposlitve po odsotnosti zaradi družinskih obveznosti, vključno z ukrepi na področju poklicnega usmerjanja in izobraževanja (1a. odstavek 27. člena),
- upoštevati njihove potrebe glede pogojev zaposlovanja in socialnega varstva (1b. odstavek 27. člena),
- razvijati javne in zasebne službe, zlasti za dnevno in druge oblike otroškega varstva (1c. odstavek 27. člena),
- vsakemu od staršev omogočiti starševski dopust po izteku porodniškega dopusta, v skladu z nacionalno ureditvijo (2. odstavek 27. člena),
- zagotoviti, da družinske obveznosti same po sebi niso veljaven razlog za prenehanje zaposlitve (3. odstavek 27. člena).

EOSP navaja, da je namen 1.a odstavka 27. člena MESL zagotoviti delavcem z družinskimi obveznostmi enake možnosti glede dostopa, ohranitve in ponovne zaposlitve, glede na to, da se ti delavci lahko soočajo s težavami na trgu dela prav zaradi izpolnjevanja družinskih obveznosti. Zato morajo ukrepi države preprečiti, da bi bili taki delavci diskriminirani zaradi njihovih družinskih obveznosti (ECSR, Conclusions 2005 (Slovenia), p. 45). Iz stališč EOSP izhaja, da se ukrepi v zvezi z upoštevanjem potreb takih delavcev glede pogojev zaposlitve (1b. odstavek 27. člena), nanašajo zlasti *na dolžino in organizacijo delovnega časa*. Prav tako bi takšni delavci morali imeti *možnost zaposlitve za krajši delovni čas in ponovne vrnitve v zaposlitev za polni delovni čas* (ECSR, Conclusions 2005 (Slovenia), p. 46).

**V zadnjih stališčih EOSP, ki so se nanašala na izpolnjevanje obveznosti Slovenije iz 8. in 27. člena MESL**, je bilo ugotovljeno, da je slovenska zakonodaja in praksa v skladu z zahtevami iz 2. odstavka 8. člena, 5. odstavka 8. člena, 2. odstavka 27. člena in 3. odstavka 27. člena MESL. Medtem, ko je EOSP zahteval od Slovenije dodatna pojasnila in informacije o posameznih vprašanih v zvezi z izpolnjevanjem obveznosti Slovenije glede 1. odstavka 8. člena (trajanje zakonsko predpisanega minimalnega časa porodniškega dopusta po porodu), 3. odstavka 8. člena (ali odsotnost z dela zaradi dojenja plača delodajalec kot delovni čas ali gre za nadomestilo iz naslova starševskih prejemkov), 4. odstavka 8. člena (ali nacionalna

ureditev še posebej ureja varstvo nosečnic, porodnic in doječih mater v zvezi z delovnim časom, zdravstvenimi pregledi, počitki, itd.) ter 1. odstavek 27. člena MESL (sprejeti ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti delavcev z družinskimi obveznostmi na področju poklicnega usmerjanja in izobraževanja, v zvezi s čemer je EOSP izpostavil položaj tujih delavcev, ki se jim zagotavlja dostop do poklicnega usposabljanja in programov politike zaposlovanja po nacionalni ureditvi le pod pogojem, da so pridobili delovno dovoljenje za nedoločen čas). Oceno o izpolnjevanju obveznosti Slovenije glede navedenih določb MESL je EOSP odložil do pridobitve zahtevanih dodatnih pojasnil (ECSR, Conclusions 2005 (Slovenia), p. 4. Poročilo Slovenije se je nanašalo na obdobje od 1.1.2001 – 31.12.2002). V zvezi z določbo 20. člena MESL, v okviru katere je EOSP presojal tudi izpolnjevanje obveznosti iz 3. odstavka 4. člena MESL o pravici do enakega plačila za delo enake vrednosti ne glede na spol, je EOSP ugotovil, da slovenska zakonodaja in praksa nista v nasprotju z MESL (ECSR, Conclusions 2006 (Slovenia), pri čemer se ocena nanaša na obdobje poročila od 1.1.2003 – 31.12.2004), razen glede ureditve nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu, kjer pa naj bi nacionalna zakonodaja zaradi omejevanja zaposlovanja žensk, kolikor se omejitve ne nanašajo na posebno varstvo nosečnic, porodnic in doječih mater, pomenila kršitev 20. člena MESL (ECSR, Conclusions 2008 (Slovenia)). Stališča se nanašajo na obdobje od 1.1.2005 – 31.12.2006. EOSP je štela nacionalno zakonodajo glede nočnega dela žensk kot pretirano omejujočo in zato diskriminatorno. Poudaril je, da mora biti nočno delo urejeno za vse delavce (glej člen 7. odstavek 2. člena MESL) in da razen (z izjemo nosečnic, porodnic in doječih mater) ne sme biti razlik v obravnavi med moškimi in ženskami).

### **1.3. Evropska unija (EU)**

#### **1.3.1. Splošno**

Načelo enakosti je kot temeljno splošno načelo del prava EU. Načelo enakih možnosti in enakega obravnavanja je vključeno v **obe ustanovitveni pogodbi** (10. člen PDEU – Pogodbe o delovanju Evropske unije; 19. člen PDEU kot podlaga za sprejem ukrepov zoper diskriminacijo ; 157. člen PDEU o enakem plačilu za delavke

in delavce; 6. člen PEU – Pogodbe o Evropski uniji, ki določa, da Unija priznava pravice, svoboščine in načela iz **Listine EU o temeljnih pravicah**.

**Listina Evropske unije o temeljnih pravicah**, z dne 7. decembra 2000, prilagojena 12. decembra 2007 v Strasbourgu (v nadaljevanju: Listina Unije) (UL 2010/C 83, 30. 3. 2010; s. 389-403; ta objava vključuje besedilo Listine, ki je bila skupaj s Pojasnili k Listini predhodno objavljena v UL 2007/C 303, 14. 12. 2007, s. 1-16) je na ravni Unije prvič združila v enem dokumentu vse temeljne pravice, tako civilne in državljanske, kot tudi socialne in ekonomske. Listina Unije potrjuje pravice, kot izhajajo zlasti iz skupnih ustavnih tradicij in mednarodnih obveznosti držav članic, EKČP, ESL in Listine Skupnosti iz leta 1989, ter sodne prakse SEU in ESČP (iz Preambule Listine Unije). Glede vprašanja o njeni pravno zavezujoči naravi, je treba pojasniti, da sicer ob podpisu ni bila vključena med primarne akte Unije, je pa vključena v samo Pogodbo EU z uveljavitvijo Lizbonske pogodbe in je s 1. 12. 2009 tudi eksplicitno dobila enako pravno veljavnost kot obe ustanovitveni pogodbi (1. odstavek 6. člena PEU). Listina pod naslovom 'Enakost' med drugim določa, da so vsi pred zakonom enaki (20. člen), da je prepovedana vsakršna diskriminacija na podlagi spola in drugih naštetih osebnih okoliščin, v nadaljevanju med drugim še posebej zagotavlja enakost žensk in moških (23. člen) in pravice otroka (24. člen).

V okviru EU so za obravnavano področje poleg primarnih virov zlasti pomembne naslednje **direktive**:

- Direktiva 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, s. 13-20)
- Direktiva 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 (UL L 348, 28.11.1992, s. 1-8)
- Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (UL L 204, 26. 7. 2006, s. 23-36)
- Direktiva 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,

- Direktiva 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, s. 43-48)
- Direktiva 2008/104/ES z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5. 12. 2008, s. 9-14)
- 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, s. 1–6)

### **1.3.2. Direktiva 2010/18 o starševskem dopustu**

Starševski dopust je bil prvič predmet urejanja na ravni EU leta 1996 v direktivi 96/34/ES, ki jo novejša direktiva iz leta 2010 razveljavlja. Direktiva 2010/18 uveljavlja revidiran okvirni sporazum o starševskem dopustu, ki so ga sklenili socialni partnerji na ravni EU dne 18. 6. 2009; direktivo je Svet EU sprejel 8. 3. 2010, objavljena je bila 18. 3. 2010, rok za prenos direktive v nacionalno zakonodajo se izteče 8. 3. 2012, izjemoma pa ima lahko država članica v primeru posebnih težav na voljo za prenos še eno dodatno leto (tj. do 8. 3. 2013).

Revidiran okvirni sporazum že v preambuli poudarja, da *določa minimalne zahteve glede starševskega dopusta kot pomembnega dejavnika pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti in pri uveljavljanju načela enakosti med ženskami in moškimi.*

Na eni strani umešča politike usklajevanja poklicnega in družinskega v funkcijo zaposlitvenih ciljev (večja zaposlenost žensk prispeva k večji splošni zaposlenosti) in v okvir pristopa urejanja trga dela po načelu prožne varnosti, na drugi strani pa poudarja enakost spolov kot cilj, spodbujanje sodelovanja žensk na trgu dela in delitev obveznosti glede varstva otrok med ženskami in moškimi.

V preambuli poudarja tudi potrebo po upoštevanju *vedno večje raznolikosti družinskih struktur.* Preambula poudarja, da dosedanje spodbujanje moških pri



prevzemanju enakega deleža družinskih obveznosti ni obrodilo zadovoljivih sadov, zato »bi bilo treba sprejeti učinkovitejše ukrepe za spodbujanje enakopravnejše delitve družinskih obveznosti med moškimi in ženskami«. Med drugim poudarja tudi *vlogo dohodka* kot enega od dejavnosti, ki vplivajo na izrabo starševskega dopusta.

Sporazum se uporablja za vse delavke in delavce, ki imajo pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso, pri čemer poudarja, da niso izključeni delavci v t.i. atipičnih oblikah zaposlitve (krajši delovni čas, za določen čas, agencijski delavci).

Namen sporazuma je določanje minimalnih zahtev, ki so namenjene lažjemu usklajevanju starševskih in poklicnih obveznosti zaposlenih staršev, pri čemer je treba upoštevati vedno večjo raznolikost družinskih struktur in nacionalno ureditev. V nadaljevanju so konkretneje *urejeni zlasti naslednji vidiki*:

- Pravica do starševskega dopusta
- Nediskriminacija, vključno z vprašanjem ohranitve pridobljenih pravic in pravic v postopku pridobitve na dan nastopa starševskega dopusta, pravico do vrnitve na delovno mesto, varstvom pred odpovedjo
- Fleksibilno urejanje delovnega časa po vrnitvi s starševskega dopusta
- Proste delovne ure za nujne družinske obveznosti

Sporazum zagotavlja delavkam in delavcem individualno pravico do *starševskega dopusta* v trajanju štirih mesecev. Praviloma se dodeli na neprenosljivi podlagi, pri čemer sporazum kot minimum neprenosljivosti določa, da se – z namenom spodbujanja enakopravnejše izrabe dopusta med obema staršema – vsaj eden od štirih mesecev starševskega dopusta dodeli na neprenosljivi podlagi. Obdobje izrabe starševskega dopusta je v sporazumu zamejeno s starostjo osmih let otroka.

Konkretna ureditev starševskih dopustov je – upoštevajoč raznolikost po državah članicah – v veliki meri prepuščena nacionalnim ureditvam. Pogoji za dostop do starševskega dopusta in podrobna pravila za način njegove izrabe se določijo z zakonodajo in/ali kolektivnimi pogodbami v državi članici, upoštevajoč minimalne zahteve iz sporazuma.

Vprašanje plačila/dohodkov v času izrabe starševskega dopusta sporazum v celoti prepušča posameznim državam članicam in v tej zvezi ne določa nobenih minimalnih zahtev; omenja le, da je treba pri tem upoštevati vlogo dohodka kot enega od dejavnikov, ki vplivajo na izrabo starševskega dopusta.

Sporazum določa pravico vseh delavcev, da se po koncu starševskega dopusta *vrnejo na isto delovno mesto* ali, če to ni mogoče, na enakovredno ali podobno delovno mesto. V zvezi z ohranitvijo pravic sporazum pravi, da se *pravice delavca, ki so pridobljene ali so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, take, kot so, ohranijo do konca starševskega dopusta, in da se te pravice uporabijo po koncu starševskega dopusta, vključno z vsemi spremembami, ki izhajajo iz nacionalne zakonodaje, kolektivnih pogodb in/ali prakse*. Potrebno je sprejeti tudi ukrepe za varstvo delavcev pred manj ugodno obravnavo ali odpustom na podlagi prošnje za starševski dopust ali odhoda na starševski dopust.

Sporazum v nadaljevanju omenja možnost, da delavec po vrnitvi s starševskega dopusta zahteva *spremembe (trajanja/razporeditve) delovnega časa* in izpostavlja pomen ohranjanja stikov z delodajalcem med starševskim dopustom za lažjo vrnitev nazaj na delo. Določa tudi pravico delavcev do prostih ur »v primeru višje sile za nujne družinske obveznosti zaradi bolezni ali nesreče, ko je takojšnja prisotnost delavca nepogrešljiva«, in to – tako kot tudi druge ukrepe – prepušča v konkretno urejanje posameznim državam članicam.

Sporazum, ki določa minimalne zahteve, izrecno poudarja, da lahko država članica uporabi ali uvede ugodnejše določbe, in da izvajanje sporazuma ne more biti veljavna podlaga za zmanjševanje splošne ravni varstva delavcev v določeni državi.

### **1.3.3. Direktiva 92/85 o varstvu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo**

Pripravljene so spremembe te direktive, ki pa zaenkrat še niso bile sprejete (Predlog direktive o spremembah direktive 92/85, COM(2008) 637 konč., 3. 10. 2008). Predlagane spremembe želijo izboljšati varstvo nosečih delavk in delavk, ki so pred

kratkim rodile ali dojijo, in prispevati k boljšemu usklajevanju poklicnega, zasebnega in družinskega življenja. Med drugim je predlagano *podaljšanje minimalnega trajanja porodniškega dopusta s 14 na 18 tednov*, pri čemer bi bilo obveznih šest tednov po porodu (Evropski parlament je predlagal podaljšanje na 20 tednov plačanega dopusta, vendar Svet EU na zasedanju decembra 2010 temu ni bil naklonjen, tudi sicer je vrsta vprašanj še odprtih; Evropski parlament je med drugim predlagal tudi pravico do vsaj dvotedenskega polno plačanega očetovskega dopusta, poudaril, da porodniški dopust ne bi služil svojemu namenu, če ga ne bi spremljale vse pravice, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, vključno z ohranitvijo polne plače, itd.). Sledil je postopek usklajevanja. Maja 2011 je bilo v zvezi s predlagano spremembo direktive 92/85 o varstvu nosečih delavk izdelano Poročilo o napredku (<http://register.consilium.europa.eu/pdf/sl/11/st10/st10541.sl11.pdf>), iz katerega izhaja, da so med posameznimi organi in posameznimi državami članicami še vedno velike razlike in razhajanja. Večina držav je podarjala, da naj direktiva določa le minimalne standarde, prav tako niso bili naklonjeni predlogom Evropskega parlamenta, zlasti podaljšanju porodniškega dopusta in povečevanju stroškov v zvezi s tem. V kratkem se pričakuje tudi stališča evropskih socialnih partnerjev, saj so bili ti decembra 2010 pozvani, naj podajo svoja mnenja o spornih vprašanjih predlaganih sprememb direktive 92/85. Izid predlaganih sprememb direktive 92/85 je tako v tem trenutku precej negotov.

Sedanja direktiva 92/85 določa pravico do *porodniškega dopusta* v minimalnem trajanju 14 tednov, varstvo pred *odpovedjo* od začetka nosečnosti pa do konca porodniškega dopusta, pravico do ohranjanja plačila/nadomestila v času porodniškega dopusta in ureja še vrsto drugih vprašanj v zvezi z varstvom nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile in ki dojijo (t.i. varovanih delavk), tako npr. njihovo varstvo pred opravljanjem nevarnih/škodljivih del, varstvo pred opravljanjem nočnega dela, odsotnost z dela zaradi zdravniških pregledov.

#### **1.3.4. Direktiva 2006/54 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano)**

Direktiva 2006/54 je ena najpomembnejših direktiv EU in določa prepoved diskriminacije na podlagi spola glede vseh vidikov zaposlitve in poklicnega dela. Gre za enoten dokument, ki združuje in nadomešča vse dotedanje direktive s tega področja, ki so bile prej razdrobljene in tudi večkrat spremenjene (direktiva 76/207 s spremembami 2002/73; direktiva 86/378; direktiva 757117 in direktiva 97/80), upošteva razvoj in stališča sodne prakse SEU na tem področju, dodaja pa tudi nekaj novosti.

V preambuli direktiva poudarja, da je enakost moških in žensk *temeljno načelo prava Skupnosti*. Preambula omenja tudi pomen posebnih ukrepov v korist zapostavljenega spola, ter ustrezne, sorazmerne in odvračilne kazni, ustrezno odškodnino, itd.

Namen direktive 2006/54 je zagotoviti uresničevanje načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicnega dela, to je glede dostopa do zaposlitve, vključno z napredovanjem in dostopom do poklicnega usposabljanja, glede delovnih pogojev, vključno s plačilom, in glede poklicnih sistemov socialne varnosti. Direktiva prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo, kot diskriminacijo šteje tudi nadlegovanje, vključno s spolnim nadlegovanjem, in navodila za diskriminiranje, v okvir diskriminacije pa izrecno vključuje tudi »kakršno koli manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom v smislu Direktive 92/85/EGS« (2. čl.).

Z vidika obravnavane tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, je pomembna določba 3. člena direktive 2006/54, ki izrecno *dopušča pozitivne ukrepe*, ki jih države lahko ohranijo ali uvedejo z namenom dejanske uveljavitve polne enakosti moških in žensk v poklicnem življenju.

Posebna določba je namenjena *vrnitvi iz porodniškega dopusta* (15. čl.): »Ženska je po koncu porodniškega dopusta upravičena do vrnitve na svoje delovno mesto ali na enakovredno delovno mesto pod pogoji, ki zanjo niso manj ugodni, in ima pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bila upravičena med svojo odsotnostjo.«

Direktiva posebej omenja *tudi očetovski in posvojiteljski dopust* (16. čl.), ko pravi, da ne posega v pravico držav članic, da priznajo ločeno pravico do omenjenih vrst starševskega dopusta. Države članice, ki priznavajo takšne pravice, morajo sprejeti potrebne ukrepe za zaščito delavcev in delavk pred odpuščanjem zaradi uveljavljanja omenjenih pravic in zagotoviti, da so po koncu takšnega dopusta 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. V zvezi s pravico do očetovskega ali posvojiteljskega dopusta direktiva torej zagotavlja enako pravno varstvo, kot jo imajo delavke v zvezi s porodniškim dopustom.

Direktiva ima tudi določbe o ukrepih za *spodbujanje enakega obravnavanja* (organi za enakost, socialni dialog, nevladne organizacije – 20. do 22. člen). Vsebuje pa tudi pravilo o *minimalnih zahtevah*, po katerem lahko države članice ohranijo ali uvedejo ugodnejše predpise in po katerem direktiva »... nikakor ne more biti zadosten razlog za zniževanje ravni varstva pravic delavcev...« (27. člen). Določa, da ne posega v določbe glede varstva žensk, še posebej v zvezi z nosečnostjo in materinstvom, in da ne posega v direktivo 92/85 o varstvu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, in ne v direktivo 96/34 o starševskem dopustu (nova direktiva 2010/18). Zahteva tudi integracijo načela enakosti spolov v vse aktivnosti države, kot so oblikovanje predpisov, njihovo izvajanje, vodenje politike, ter ustrezno razširjanje informacij o ukrepih po tej direktivi, ki med drugim omenja tudi informiranje na delovnem mestu.

### **1.3.5. Druge direktive EU**

Omeniti velja še novo sprejeto **Direktivo 2010/41 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost (razveljavlja prejšnjo direktivo 86/613)**, ki ureja prepoved diskriminacije na podlagi spola za *samozaposlene osebe* ter za *njihove zakonce* in – kolikor nacionalna zakonodaja priznava – *njihove življenjske partnerje*, ki niso zaposleni ali poslovni partnerji, kadar običajno sodelujejo pri njihovi dejavnosti. Med drugim ustrezneje ureja varstvo materinstva samozaposlenih mater. Posebna določba o dajatvah za materinstvo (8.

čl.) predvideva ukrepe, ki bi omogočili dodelitev zadostnega nadomestila za materinstvo samozaposlenim delavkam in zakonskim partnerkam in (če jih nacionalna ureditev priznava) tudi življenjskim partnerkam, zato da bi lažje prekinile poklicno dejavnost zaradi nosečnosti ali materinstva za najmanj 14 tednov.

Direktiva ureja še številne druge vidike prepovedi diskriminacije na podlagi spola za samozaposlene. Rok za prenos direktive je 5. 8. 2012; prav glede določb o varstvu materinstva in o socialni zaščiti za zakonske in življenjske partnerke pa se lahko državi podaljša ta rok za dve leti (torej do 5. 8. 2014).

Nadalje so pomembne tudi *direktive EU, ki urejajo različne fleksibilne/atipične oblike zaposlitve*, saj so v teh oblikah praviloma pogosteje zaposlene ženske, domnevno prav zaradi njihovega slabšega položaja na trgu dela zaradi njihovih družinskih obveznosti. Iz prakse SEU je razvidno, da so te t.i. atipične oblike zaposlitve (bile) vir številnih primerov posredne diskriminacije žensk v zaposlitvi. Zato so izrednega pomena v novjšem obdobju sprejete Direktiva 97/81 o delu s krajšim delovnim časom, Direktiva 1999/70 o delu za določen čas in Direktiva 2008/104 o agencijskih delavcih. Vse izhajajo iz načela prepovedi diskriminacije in zagotavljanja načela enakega obravnavanja.

### **1.3.6. Novejša sodna praksa SEU**

Zadeve iz sodne prakse Sodišča Evropske unije (SEU), pomembne z vidika usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, se nanašajo zlasti na področje prepovedi diskriminacije na podlagi spola, na varstvo delavk v zvezi z materinstvom, vključno z ureditvijo porodniškega dopusta in varstva pred odpovedjo, na zaposlitev s krajšim delovnim časom, zaposlitev za določen čas, v novjšem obdobju tudi na vprašanja v zvezi s starševskim dopustom.

(Op.: Vse sodbe dostopne v bazi sodne prakse SEU (<http://curia.europa.eu/>). Pri sklicevanju na Luxemburško sodišče uporabljamo izraz Sodišče EU (SEU) tako za obdobje po 1. 12. 2009 kot tudi za obdobje pred 1. 12. 2009, ko se je to sodišče formalno imenovalo Sodišče ES (SES). Enako ravna tudi sodišče samo v svojih

sodbah. Tudi pri sklicevanju na pravno ureditev uporabljamo izraz pravo EU kot splošni pojem, ki pokriva tako veljavno pravo EU kot tudi zgodovinske predhodnike tega pravnega reda, tako npr. pravo ES, pravo Skupnosti, pravo EGS, ipd., kadar je to primerno in pregledneje.)

Eden najpomembnejših poudarkov iz sodne prakse SEU je stališče, da *koriščenje pravic, ki se zaradi posebnega varstva zagotavljajo predstavnikom enega spola (npr. porodniški dopust), ne sme povzročiti manj ugodno obravnavanje glede katerega koli vidika zaposlitve*. Delavke torej v tej zvezi uživajo varstvo v delovnem razmerju zoper kakršno koli manj ugodno obravnavanje. Ena izmed novejših sodb, ki poudarja to temeljno načelo, je npr. sodba v zadevi **Land Brandenburg v. Ursuli Sass** (C-284/02, sodba z dne 18. 11. 2004). Sporna je bila kolektivna pogodba, ki v delovno dobo, ki je bila podlaga za napredovanje, ni vštevala celotne dobe porodniškega dopusta, kot ga je koristila delavka (Delavka je v nekdanji DDR koristila porodniški dopust v trajanju 20 tednov. Po združitvi je postala uslužbenka Dežele Brandenburg in po veljavni kolektivni pogodbi se je v delovno dobo, ki je potrebna za napredovanje v višji plačilni razred, všteval porodniški dopust v trajanju 8 tednov, kot velja v Zvezni republiki Nemčiji.). Delavka je zahtevala, da se ji prizna napredovanje na podlagi delovne dobi, ki bo upoštevala celotni porodniški dopust, saj bi bila sicer obravnavana slabše kot njeni moški kolegi, ker bi v primerjavi z njimi dosegla napredovanje kasneje.

SEU je poudarilo, da je delavka, ki je obravnavana manj ugodno zaradi njene odsotnosti zaradi porodniškega dopusta, žrtev *diskriminacije na podlagi nosečnosti, kar je oblika neposredne diskriminacije na podlagi spola*. Glede na navedeno je SEU odločilo, da pravo EU ne dopušča takšne ureditve v kolektivni pogodbi, ki izključuje iz delovne dobe kot podlage za napredovanje določen del koriščenja porodniškega dopusta.

Podobno je SEU odločilo v zadevi **Herrero Carmen Sarkatzis Herrero v. Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud)** (C-294/04, sodba z dne 16. 2. 2006), kjer je poudarilo, da se pravilo, po katerem delavke uživajo varstvo v delovnem razmerju zoper kakršno koli manj ugodno obravnavanje zaradi koriščenja porodniškega dopusta, nanaša *tako na obstoječe kot na novo delovno razmerje*. Delavka je bila

zaposlena v javni ustanovi na področju zdravstva kot začasna uslužbenka. V času porodniškega dopusta pa se je prijavila na razpis za stalno zaposlitev na delovnem mestu administrativne sodelavke in bila izbrana. Šteli so, da je delavka nastopila novo zaposlitev šele od dne dejanske vrnitve s porodniškega dopusta in od takrat dalje se ji je tudi štela delovna doba na tem delovnem mestu. Sodišče je sklenilo, da je bila delavka obravnavana manj ugodno v primerjavi z drugimi delavci s tem, ko je bil začetek njene kariere uslužbenke na stalnem delovnem mestu administrativne sodelavke, na katerega je bila izbrana v času njenega porodniškega dopusta, odložen in se je začel kasneje, šele po izteku porodniškega dopusta, ne da bi se dolžina njenega porodniškega dopusta upoštevala pri izračunavanju njene delovne dobe (senioritete). Manj ugodna obravnava je bila v tem primeru izključno posledica njenega porodniškega dopusta, do katerega je imela pravico, zato to predstavlja diskriminacijo na podlagi spola.

Posebej velja omeniti sodbe, ki se nanašajo na varstvo v zvezi z izgubo zaposlitve zaradi nosečnosti pri delavkah, zaposlenih za določen čas. Gre za pomemben vidik prepovedi diskriminacije na podlagi spola, konkretnije diskriminacije žensk, do katere v praksi (tudi slovenski) pogosto prihaja zaradi družinskih obveznosti žensk in tradicionalnega razumevanja družine, razmerij med spoloma, porazdelitve starševskih odgovornosti in stereotipnega dojemanja položaja žensk na trgu dela. V zadevi **Tele Danmark A/S v. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)** (C-109/00, sodba z dne 4. 10. 2001) je SEU poudarilo, da delavka uživa *varstvo pred odpovedjo zaradi nosečnosti tudi, če je zaposlena za določen čas* (v konkretnem primeru delavka ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi delodajalca ni obvestila o svoji nosečnosti, zaradi nosečnosti pa ni mogla opravljati dela pretežni del trajanja sklenjene pogodbe). V zadevi **Maria Luisa Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios** (C-438/99, sodba z dne 4. 10. 2001) pa je SEU odločilo, da 'nepodaljšanja' (zavrnitve ponovne sklenitve) pogodbe o zaposlitvi za določen čas ob njenem izteku ni mogoče šteti za odpoved, vendar v primeru, *ko je 'nepodaljšanje' pogodbe o zaposlitvi za določen čas posledica nosečnosti delavke, navedeno predstavlja neposredno diskriminacijo na podlagi spola*, ki je v nasprotju s pravom EU, pri čemer velja pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu, ki je na delodajalcu, ki mora v primeru takšne domneve o diskriminaciji dokazati, da nepodaljšanje pogodbe za določen čas ni bilo povezano z nosečnostjo delavke.



Zadeva **Sabine Mayr v. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG** (C-506/06, sodba z dne 26. 2. 2008) se nanaša na vprašanje dometa varstva pred odpustom nosečih delavk v primeru umetne oploditve. Osrednje vprašanje je, od kdaj naprej ženska, ki je v postopku umetne oploditve, uživa varstvo pred odpovedjo kot noseča delavka.

SEU je zavzelo stališče, da se prepoved odpuščanja nosečih delavk, ki izhaja iz prava EU, ne nanaša na delavko, pri kateri so na dan odpusta sicer že obstajale jajčne celice, oplojene *in vitro*, pa te še niso bile prenesene v maternico te delavke, saj je slednje za opredelitev nosečnosti bistveno. Vendar pa določbe prava EU o enakem obravnavanju žensk in moških pri zaposlovanju, vključno z delovnimi pogoji, nasprotujejo odpustu delavke, ki je v poznejši fazi oploditve *in vitro*, torej v fazi punkcije foliklov in takojšnjega prenosa jajčec, oplojenih *in vitro*, v njeno maternico, *če je razlog za odpust v glavnem to, da je bil pri delavki opravljen tak poseg*. Delavka v takšnem primeru torej uživa varstvo pred odpovedjo v okviru določb o prepovedi diskriminacije na podlagi spola (relevantna je direktiva 2006/54).

Tudi zadeva **Nadine Paquay v. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL** (C-460/06, sodba z dne 11.10. 2007) se ukvarja s prepovedjo odpusta med obdobjem od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta.

Delavka je bila od septembra do konca decembra 1995 na porodniškem dopustu, obdobje varstva pred odpustom pa se je skladno z belgijskim pravom končalo 31. januarja 1996. Delavka je bila s priporočenim dopisom z dne 21. februarja 1996, ko se je obdobje varstva sicer že končalo, odpuščena, pri čemer je bil določen šestmesečni odpovedni rok, ki se je začel 1. marca 1996. Delodajalec je pogodbo odpovedal 15. aprila 1996 in plačal odpravnino v znesku plač za obdobje do izteka odpovednega roka. Sporno je bilo to, da je bila odločitev za odpust delavke sprejeta med njeno nosečnostjo in pred zaključkom obdobja varstva pred odpustom, ter da je bila ta odločitev tudi v določeni meri udejanjena: delodajalec je med nosečnostjo v časniku 27. maja 1995 objavil oglas za prosto delovno mesto tajnice in 6. junija 1995 odgovoril kandidatki, da je »delovno mesto na voljo od sredine septembra 1995 do januarja 1996«, kar ustreza predvidenemu obdobju porodniškega dopusta, in »po

avgustu 1996«, to je od izteka morebitnega običajnega 6-mesečnega odpovednega roka po obdobju varstva dalje. Ni sporno, da je 27. maja 1995 družba vedela za nosečnost in da se je oglas nanašal na delovno mesto tožeče stranke. Delodajalec je oktobra 1995, kar je kmalu po začetku porodniškega dopusta, objavil še en oglas za zaposlitev na njeno delovno mesto.

SEU je odločilo, da člen 10 Direktive 92/85 ne prepoveduje le vročitve odločbe o odpustu zaradi nosečnosti in/ali rojstva otroka med obdobjem varstva iz odstavka 1 tega člena, ampak tudi izvrševanje pripravljalnih dejanj za tako odločbo pred potekom tega obdobja. Nadalje je odločilo, da je odločba o odpustu zaradi nosečnosti in/ali rojstva otroka v nasprotju z načelom enakega obravnavanja moških in žensk, ne glede na trenutek, v katerem je bila ta odločba o odpustu vročena, in čeprav je vročena po koncu obdobja varstva.

Zadeva **Dita Danosa v. LKB Lizings SIA** (C-232/09, sodba z dne 11. 11. 2010) se nanaša na vprašanje, ali se pravilo prava EU o prepovedi odpusta nosečih delavk nanaša tudi na članice uprav kapitalskih družb. V zadevi, ki izvira iz Latvije, je skupščina družbenikov neke družbe z omejeno odgovornostjo sprejela sklep, da se gospo Danoso odpokliče s funkcije članice uprave navedene družbe.

SEU je poudarilo, da *pojma delavca v smislu te direktive v skladu z ustaljeno sodno prakso ni mogoče razlagati različno glede na nacionalne pravne ureditve*, opredeliti ga je treba glede na objektivna merila, ki so značilna za delovno razmerje ob upoštevanju pravic in dolžnosti zadevne osebe. Ob tem pa je bistvena značilnost delovnega razmerja okoliščina, da oseba določen čas v korist druge osebe in po njenih navodilih opravlja delo, za katero prejema plačilo.

Status člana uprave kapitalske družbe kot tak ne izključuje tega, da je tožeča stranka v postopku v glavni stvari v razmerju podrejenosti glede na to družbo. Proučiti je namreč treba pogoje, pod katerimi je bil član uprave zaposlen, vrsto nalog, ki so mu bile zaupane, okvir, v katerem se te naloge opravljajo, obseg pooblastil zadevne osebe in nadzor, ki se nad njo izvaja v družbi, ter okoliščine, v katerih jo je mogoče odpoklicati.

SEU je odločilo, da je treba *člana uprave kapitalске družbe, ki za to družbo opravlja storitve in je njen del, šteti za delavca* za namene Direktive 92/85, če svojo dejavnost nekaj časa opravlja pod vodstvom ali nadzorom drugega organa te družbe in če za to dejavnost prejema plačilo. Predložitveno sodišče mora preveriti elemente dejanskega stanja, ki so potrebni za presojo, ali je tako v sporu, o katerem odloča.

Nadalje je poudarilo, da pravila o obveznosti obvestiti delodajalca o nosečnosti ne smejo izničiti posebnega varstva žensk, določenega v členu 10 direktive 92/85. Če je bil delodajalec, ne da bi ga zadevna oseba predhodno obvestila o svoji nosečnosti, seznanjen z njeno nosečnostjo, bi bilo v nasprotju s ciljem in duhom Direktive 92/85, če bi se besedilo člena 2(a) te direktive razlagalo ozko in bi se zadevni delavki odreklo varstvo pred odpustom iz navedenega člena 10.

Zadevo **Coleman** (sodba C-303/06 z dne 17. 7. 2008) je SEU sicer obravnavalo z vidika diskriminacije na podlagi invalidnosti in prvič vzpostavilo koncept diskriminacije zaradi povezave (*discrimination by association*), vendar je zadeva pomembna tudi z vidika delovnopravnega položaja in varstva delavcev in delavk, ki imajo družinske obveznosti. Gospa Coleman je rodila sina s težko invalidnostjo; posebno nego, ki jo je potreboval, mu je v bistvenem delu nudila mati sama. Po vrnitvi v službo je bila manj ugodno obravnavana kot njeni sodelavci (npr. delodajalec ji ni dovolil nadaljevati dela na nekdanjem delovnem mestu, delodajalec ni bil prilagodljiv glede delovnega časa kot pri drugih delavcih; opisana je bila kot lena, ker je zaprosila za odmor, da bi poskrbela za svojega sina, čeprav je bila ta možnost odobrena staršem neinvalidnih otrok; itd.).

Sodišče je poudarilo, da gre v tem primeru za diskriminacijo na podlagi invalidnosti tudi v primeru, če je manj ugodnemu obravnavanju ali nadlegovanju podvržena oseba, ki sama ni invalidna, če se izkaže, da je manj ugodno obravnavanje oziroma nadlegovanje povezano z invalidnostjo njenega otroka, kateremu nudi bistven del oskrbe, ki jo ta potrebuje (diskriminacija zaradi povezave z osebo z neko diskriminatorno okoliščino). Delavka je bila v tem primeru manj ugodno obravnavana s strani svojega delodajalca in *je izgubila zaposlitev prav zaradi svojih družinskih obveznosti*, prav zaradi tega, ker je nudila oskrbo svojemu (invalidnemu) otroku.

Zadeva **Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol** (C-486/08, sodba z dne 22. 4. 2010) se ukvarja z načelom enakega obravnavanja delavk in delavcev, ki izrabljajo starševski dopust, oziroma delajo krajši delovni čas zaradi starševskega dopusta in sicer glede njihovih pravic iz delovnega razmerja. Zadeva se je konkretnije nanašala na koriščenje letnega dopusta.

SEU je odločilo, da pravo Unije *nasprotuje nacionalni ureditvi, po kateri je treba pri spremembi obsega zaposlitve delavca s polnega na krajši delovni čas obseg še neporabljenega letnega dopusta prilagoditi* tako, da se bo delavcu tista pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je pridobil – ne da bi jo imel možnost uveljavljati – v času zaposlitve s polnim delovnim časom, zmanjšala oziroma da lahko ta dopust koristi samo še z zmanjšanim nadomestilom za plačani dopust.

Nadalje je SEU odločilo, da je treba okvirni sporazum o starševskem dopustu razlagati tako, da *nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero delavci, ki koristijo svojo pravico do dveletnega starševskega dopusta, po izteku tega dopusta izgubijo pravice do plačanega letnega dopusta*, ki so jih pridobili v letu pred rojstvom svojega otroka. Nacionalno sodišče je spraševalo, ali je treba pri presoji upoštevati dejstvo, da se problem nanaša v veliki večini (97%) na ženske, tako da pride v poštev vprašanje prepovedi diskriminacije na podlagi spola. SEU je pojasnilo, da to ni potrebno, saj ureditev iz okvirnega sporazuma o starševskem dopustu velja za vse delavce, ki koristijo svojo pravico do dveletnega starševskega dopusta, ne glede na to, ali gre za delavke ali delavce.

Sodba poudarja temeljno načelo, da se pravice delavca, ki so pridobljene ali pa so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, ohranijo take, kot so, do konca starševskega dopusta in veljajo po izteku navedenega dopusta.

**Christel Meerts v. Proost NV** (C-116/08, sodba z dne 22. 10. 2009) obravnava vprašanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavki med njenim starševskim dopustom v obliki krajšega delovnega časa.

Delavka je bila zaposlena za nedoločen čas s polnim delovnim časom, od novembra 2002 dalje pa je delala s polovičnim delovnim časom zaradi starševskega dopusta, ki bi moral prenehati 17. maja 2003. Delavki je bila 8. maja 2003 odpovedana pogodba o zaposlitvi; ker je bila odpoved v nasprotju z varstveno zakonodajo, ji je bila izplačana odškodnina v višini desetih mesečnih plač in izračunana na podlagi njene takratne plače, ki pa je bila zaradi polovičnega zmanjšanja obsega njenega dela za polovico nižja.

SEU je odločilo, da okvirni sporazum o starševskem dopustu nasprotuje temu, da se odškodnina – če delodajalec brez utemeljenega razloga ali ob neupoštevanju zakonsko določenega odpovednega roka enostransko odpove pogodbo o zaposlitvi, medtem ko je delavec na starševskem dopustu v obliki krajšega delovnega časa – ki jo je treba izplačati temu delavcu, ki je zaposlen za nedoločen čas in s polnim delovnim časom, določi na podlagi nižje plače, ki jo prejema ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

SEU med drugim v obrazložitvi poudarja, da *pojem pridobljenih pravic ali pravic v postopku pridobitve* iz okvirnega sporazuma o starševskem dopustu vključuje vse pravice in ugodnosti, v gotovini ali v naravi, ki neposredno ali posredno izhajajo iz delovnega razmerja in jih lahko delavec uveljavlja pri delodajalcu na dan, ko začne starševski dopust. Med njimi je tudi pravica do odpovednega roka.

Sodba še pojasnjuje, da bi nacionalna zakonodaja, ki bi ob starševskem dopustu vodila do zmanjšanja pravic iz delovnega razmerja, delavcu preprečevala vzeti tak dopust in spodbujala delodajalca, da pogodbe o zaposlitvi odpove najprej delavcem, ki so na starševskem dopustu. To bi bilo neposredno v nasprotju z namenom okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, katerega eden od ciljev je čim boljje uskladiti družinsko in poklicno življenje.

V zadevi **Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon** (C-149/10, sodba z dne 16. 9. 2010) se je postavilo vprašanje, ali je ob rojstvu dvojčkov oseba upravičena do dveh starševskih dopustov, za vsakega otroka posebej, ali le do enega. SEU je odločilo, da okvirnega *sporazuma ni treba razlagati tako, da z rojstvom dvojčkov nastane*

*pravica do toliko starševskih dopustov, kolikor je rojenih otrok. Vendar pa je treba pri ureditvi starševskega dopusta upoštevati tudi posebne potrebe staršev dvojčkov.*

SEU je poudarilo, da okvirnega sporazuma ni mogoče razlagati tako, da podeljuje otroku individualno pravico do starševskega dopusta, temveč imajo to pravico starši kot delavci in samo oni. Namen starševskega dopusta je staršem dati možnost, da bodo skrbeli za svojega otroka. SEU med drugim omenja, da so dodatne obremenitve, s katerimi se morajo spopasti starši dvojčkov, količinske, saj morajo sočasno zadovoljevati potrebe dveh otrok, vendar se ta dodatni trud ne podaljša, saj gresta dvojčka načeloma sočasno skozi ista razvojna obdobja. Podvajanje trajanja starševskega dopusta zato ni nujno edini ustrezen ukrep, ki ga lahko države članice sprejmejo, da bi olajšale usklajevanje med družinskim in poklicnim življenjem staršev dvojčkov. Mogoče je predvideti in sprejeti druge ukrepe, s katerimi se lahko zadovoljijo posebne potrebe staršev dvojčkov, kakršna je materialna pomoč, na primer v obliki pravice do dostopa k sistemu otroškega varstva, ali finančna pomoč, na primer v obliki posebnih storitev, ki omogočajo svobodno izbiro načina varstva. Nacionalno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejanskega stanja spora, ki mu je predložen, mora preveriti, ali celotna nacionalna ureditev ponuja zadostne možnosti, da so v tem primeru zadovoljene posebne potrebe staršev dvojčkov v njihovem poklicnem in družinskem življenju.

V zadevi **Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki** (C-116/06, sodba z dne 20. 9. 2007) se je odprlo vprašanje prekrivanja porodniškega dopusta in starševskega dopusta in možnost njunega spreminjanja.

Sari Kiiski je bila učiteljica na gimnaziji Tampere. Ravnatelj gimnazije ji je 3. 5. 2004 za čas od 11. 8. 2004 do 4. 6. 2005 odobril starševski dopust za otroka, rojenega leta 2003. Delavka, ki je bila ponovno noseča, je 1. 7. 2004 zahtevala spremembo odločbe glede navedenega starševskega dopusta, in sicer tako, da bi navedeni dopust trajal od 11. avgusta 2004 do 22. decembra 2004, saj se je nameravala vrniti nazaj na delo dokler ne bi nastopila porodniškega dopusta zaradi nove nosečnosti, preostali starševski dopust za prvega otroka pa je nameraval izrabiti oče otroka. Njen zahtevek za spremembo načina izrabe starševskega dopusta za prvega otroka je bil zavrnjen, prav tako zahtevek očeta za izrabo preostanka tega dopusta za prvega

otroka, ker naj bi ga v tem času še vedno izrabljala mati. SEU je odločilo, da pravo EU nasprotuje takšni ureditvi, ki ne dopušča sprememb in prilagoditev, povezanih z novo nosečnostjo (v smislu prenehanja starševskega dopusta za prvega otroka in vrnitev na delo oziroma uveljavitev porodniškega dopusta zaradi nove nosečnosti), in ki jo tako prikrajša za pravice, ki se navezujejo na porodniški dopust. Sodišče je že v prejšnjih zadevah razsodilo, da dopust, ki ga zagotavlja pravo Skupnosti, ne more vplivati na pravico izrabiti drug dopust, ki ga zagotavlja to pravo (sodba z dne 18. 3. 2004 v zadevi **Merino Gómez**, C-342/01). V omenjeni zadevi je SEU v zvezi z možnostjo prenosa neizrabljenega plačanega letnega dopusta odločalo v povezavi z upravičenostjo do porodniškega dopusta v istem obdobju. Poudarilo je, da *dopust, ki ga zagotavlja pravo EU, ne more vplivati na pravico izrabiti drug dopust, ki ga zagotavlja to pravo (tj. porodniški dopust)*, zato je lahko ob seštevanju obdobjev več dopustov, ki jih zagotavlja pravo EU, na koncu leta prenos letnega dopusta ali njegovega dela v naslednje leto neizogiben.

Sodba v zadevi **Komisija Evropskih skupnosti v. Velikemu vojvodstvu Luksemburg** (C-519/03, sodba z dne 14. 4. 2005) se prav tako ukvarja z razmerjem med porodniškim in starševskim dopustom. SEU je odločilo, da Veliko vojvodstvo Luksembourg ni izpolnilo obveznosti iz direktive 96/34, (prvič) s tem, da je določilo, da pravica do porodniškega dopusta ali dopusta ob posvojitvi, ki nastane tekom starševskega dopusta, slednjega nadomesti in se mora le-ta zaključiti, ne da bi starš del starševskega dopusta, ki ga ni mogel izrabiti, lahko prenesel in (drugič) s tem, da je odobritev pravice do starševskega dopusta omejilo na starše otrok rojenih po 31. 12. 1998 ali tiste, za katere je bil postopek za posvojitev uveden po tem datumu.

SEU je poudarilo, da ima vsak od staršev po direktivi 96/34 pravico do vsaj *trimesečnega starševskega dopusta, ki ga ni mogoče skrajšati, če ga prekine kakšen drug dopust z drugačnim namenom*, kot ga ima starševski dopust, kakršen je porodniški dopust. Kot rečeno, dopust, ki ga zagotavlja pravo EU, ne vpliva na pravico koristiti kakšen drug dopust, ki je zagotovljen s tem pravom. Tako je v zadevi **Merino Gómez** (gl. zgoraj) razsodilo, da koriščenje porodniškega dopusta ne vpliva na pravico do polnega letnega dopusta.

Zadeva **North Western Health Board v. Margaret McKenna** (C-191/03, sodba z dne 8. 9. 2005) se je nanašala na odsotnosti v času nosečnosti zaradi zdravstvenih razlogov in višine plačila v tem času. SEU je odločilo, da se za ureditev bolniške odsotnosti, ki enako obravnava delavke, ki imajo bolezen, povezano z nosečnostjo, in druge delavce, ki imajo bolezen, ki ni povezana z nosečnostjo, uporabljata člen 141 ES in Direktiva 75/117 z dne 10. februarja 1975 o načelu enakega plačila za moške in ženske. Nadalje, da ne pomeni diskriminacije na podlagi spola: (1) ureditev bolniške odsotnosti, ki določa za delavke, ki so odsotne pred porodniškim dopustom zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, in za delavce, ki so odsotni zaradi kakršne koli druge bolezni, zmanjšanje plačila, če odsotnost prekorači določeno časovno obdobje, pod pogojem, da se po eni strani delavko obravnava enako kot delavca, ki je odsoten zaradi bolezni, in po drugi strani, da znesek izplačanih nadomestil ni minimalen, tako da bi bil s tem vprašljiv sam cilj varstva nosečih delavk; (2) ureditev bolniške odsotnosti, ki določa, da se odsotnosti zaradi bolezni všttevajo k skupnemu največjemu številu dni plačane bolniške odsotnosti, do katere je delavec upravičen v določenem obdobju, bodisi da je bolezen povezana z nosečnostjo, bodisi da z njo ni povezana, pod pogojem, da všttevanje nima za posledico, da bi delavka med odsotnostjo, na katero je imelo vpliv to všttevanje odsotnosti, po porodniškem dopustu dobila nadomestilo, ki je manjše od najmanjšega zneska, do katerega je imela pravico med boleznijo, ki je nastopila med nosečnostjo.

Zadeva **Pedro Manuel Roca Álvarez v. Sesa Start España ETT SA** (C-104/09, sodba z dne 30. 9. 2010) pa se ukvarja s pravico zaposlene matere/očeta do odmora (prvotno namenjenega za dojenje). Predložitveno sodišče navaja, da je bil sporni odmor izvorno uveden leta 1900, da bi se olajšalo naravno dojenje matere. Z razvojem ureditve se je ta odmor oddaljil od prvotnega cilja tako, da ne omenja več naravnega dojenja in se zdaj šteje zgolj za čas, namenjen varstvu otroka, in ukrep, ki po koncu porodniškega dopusta omogoči uskladitev družinskega in poklicnega življenja.

SEU je odločilo, da pravo EU (pravila o enakem obravnavanju ne glede na spol) nasprotuje takšni ureditvi, ki določa, da so delavke, matere otroka, ki imajo status zaposlene osebe, upravičene do odmora v različnih oblikah v prvih devetih mesecih po rojstvu tega otroka, medtem ko delavci, očetje otroka, ki imajo enak status, niso



upravičeni do istega odmora, razen če ima mati tega otroka prav tako status zaposlene osebe.

SEU v obrazložitvi med drugim poudarja, da direktiva o enakem obravnavanju sicer *dopušča sprejem posebnih ukrepov v korist enega spola*, ki naj bi v družbenem življenju preprečevali ali zmanjševali dejanske neenakosti. Vendar po mnenju SEU ureditev, po kateri je ta odmor pravica zaposlene matere, medtem ko oče, ki ima enak status, lahko samo koristi to pravico, ne da bi bil imetnik te pravice, povzroča bržkone le nadaljevanje običajne delitve vlog med moškimi in ženskami tudi v prihodnje z ohranjanjem moških v stranski vlogi glede na vlogo žensk pri opravljanju starševske funkcije. To lahko povzroči, da bi bila ženska, ki je samozaposlena, prisiljena omejiti svojo poklicno dejavnost in sama nositi breme, ki je posledica rojstva tega otroka, ne da bi jo oče otroka lahko razbremenil. Zato takšne ureditve ni mogoče šteti za t.i. posebni ukrep, katerega namen je uvesti dejansko in ne le formalno enakost in izravnovati neenakosti v poklicni karieri zadevnih oseb.

Zadeva **Susanne Gassmayr v. Bundesminister für Wissenschaft und Forschung** (C-194/08, sodba z dne 1. 7. 2010) se ukvarja s plačilom delavke, ki je med nosečnostjo oproščena dela (dodatek za dežurstvo).

Gospa Gassmayr je bila od 1. januarja 1995 kot stažistka zaposlena na kliniki za anestezijo Univerze v Gradcu. Za nadurno delo, ki ga je opravljala prek običajnega delovnega časa, določenega z razporedom dela, je prejela dodatek za dežurstvo. S 4. decembrom 2002 je prenehala opravljati delo, ker bi nadaljnje poklicno opravljanje dela lahko ogrozilo življenje ali zdravje matere ali otroka. Menila je, da je za čas prepovedi opravljanja dela zaradi nosečnosti in nato zaradi porodniškega dopusta, ki ji je preprečila opravljanje dežurstva, kljub temu upravičena do dodatka v višini povprečja dodatkov za dežurstvo. Delodajalec ji tega ni priznal. SEU je odločilo, da je člen 11, točka 1, Direktive 92/85 treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa, da je noseča delavka, ki je začasno oproščena dela zaradi nosečnosti oziroma ki je na porodniškem dopustu, upravičena do plačila, enakega povprečni plači, ki jo je prejela v referenčnem obdobju pred nosečnostjo, *brez dodatka za dežurstvo*.

V obrazložitvi je sodišče med drugim tudi poudarilo, da člen 11, točka 2 in 3, Direktive 92/85 določa le minimalno zaščito glede pravice do dohodka nosečih delavk, ki so med nosečnostjo oproščene dela na podlagi člena 8 te direktive, in da nobena določba te direktive državam članicam ali v ustreznih okoliščinah primera socialnim partnerjem ne onemogoča, da določijo ohranitev vseh sestavin plačila in vseh dodatkov, vključno z dodatkom za dežurstvo, do katerih je bila noseča delavka upravičena pred nosečnostjo in pred porodniškim dopustom.

Zadeva **Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj** (C-471/08, sodba z dne 1. 7. 2010) se ukvarja z vprašanjem plačila delavke, ki je bila med nosečnostjo začasno premeščena na drugo delovno mesto zaradi nevarnosti za njeno varnost in zdravje in za zdravje njenega otroka. Gospa Parviainen je od 8. aprila 1998 delala pri družbi Finnair kot stevardesa, oktobra 2005 je postala glavna stevardesa, na začetku leta 2007 je zanosila (predvideni datum poroda 16. oktober 2007), zato je bila zaradi nosečnosti s 30. aprilom 2007 začasno premeščena na delovno mesto na zemlji, v pisarni, kjer je delala do 15. septembra 2007, ko je nastopila porodniški dopust. Velik del celotnega plačila, ki ga je prejela kot glavna stevardesa, so predstavljali dodatki (približno 40 % celotne plače pred premestitvijo; njena osnovna mesečna plača je znašala 1821,76 EUR, povprečna mesečna plača pa 3383,04 EUR, tako da se je zaradi navedene premestitve njena mesečna plača zmanjšala za 834,56 EUR). Delavka je menila, da ji delodajalec ne bi smel znižati plačila, še zlasti ne tako, da ob tem ne upošteva, da je imela položaj nadrejenega.

SEU je odločilo, da je člen 11, točka 1, Direktive Sveta 92/85 treba razlagati tako, da noseča delavka, ki je bila zaradi nosečnosti začasno premeščena na delovno mesto, na katerem opravlja drugačne naloge od tistih, ki jih je opravljala pred to premestitvijo, nima pravice do plačila, ki je enako povprečnemu plačilu, ki ga je prejela pred premestitvijo. Vendar pa takšna delavka ohrani osnovno plačo in *pravico do tistih sestavin plačila ali dodatkov, ki so vezani na njen poklicni status, kot so dodatki, ki se nanašajo na njen položaj nadrejenega uslužbenca, delovno dobo in poklicne kvalifikacije*. Neupoštevanje navedenih sestavin plačila ali navedenih dodatkov je v nasprotju s pravom EU.

Zato pa na drugi strani direktiva ne nalaga, da delavke ob začasni premestitvi ohranijo tiste sestavine plačila ali dodatke, ki so odvisni od tega, ali zadevna delavka opravlja posebne naloge in v posebnih okoliščinah, in katerih namen je v glavnem poplačati nevšečnosti, ki izvirajo iz opravljanja teh nalog. Plačilo po premestitvi pa po mnenju SEU ne more biti nižje od plačila, ki ga prejmejo delavci na delovnem mestu, na katero je bila začasno premeščena. Za trajanje te začasne premestitve je namreč noseča delavka upravičena tudi do sestavin plačila in do dodatkov, ki so vezani na navedeno delovno mesto.

SEU pri tem poudarja, da člen 11, točka 1, Direktive 92/85 določa le minimalno zaščito glede upravičenja do plačila nosečih delavk. Nobena določba te direktive ne onemogoča državi članici ali v ustreznih okoliščinah primera socialnim partnerjem, da bi določili, da se vse sestavine plačila in vsi dodatki, do katerih je bila noseča delavka upravičena pred nosečnostjo in pred začasno premestitvijo na drugo delovno mesto, ohranijo. Direktiva 92/85 ne preprečuje državi članici, da ohrani ali uvede strožje zaščitne ukrepe od minimalnih zahtev direktive. Naloga predložitvenega sodišča je, da preveri, ali je bila na podlagi načina izračuna plačila, ki je določen s kolektivno pogodbo in z odločbo z dne 20. junija 1989 glede stevardes med nosečnostjo, delavka v postopku v glavni stvari po začasni premestitvi na drugo delovno mesto prikrajšana za sestavine plačila ali dodatke, ki se nanašajo na njen poklicni status.

#### **1.4. Zavezujoči minimalni standardi**

Ugotovimo lahko, da je mednarodno urejanje in urejanje na ravni EU obravnavane tematike zelo obsežno in glede določenih vprašanj tudi zelo konkretno. Navedeno predstavlja zavezujoče minimalne standarde, ki jih mora slovenska ureditev spoštovati. V novejšem času je bilo sprejetih kar nekaj novih instrumentov, npr. konvencija MOD 183, nova direktiva EU 2010/18 o starševskem dopustu, pripravlja se sprememba direktive 92/85, sprejeta je nova direktiva 2010/41 za samozaposlene, novejša je tudi direktiva 2006/54, ki jih slovenska zakonodaja na tem področju mora ustrezno upoštevati.



## **2. PREGLED SLOVENSKE PRAVNE UREDITVE**

(Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes)

Za obravnavo tematike usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti na ustavni ravni so zlasti pomembne določbe Ustave RS (Ur. l. RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04 in 68/06) o prepovedi diskriminacije (14. čl.), o svobodi in varstvu dela (49. in 66. čl.), o socialni varnosti (50. čl.) ter o varstvu družine in otrok (53. do 56. čl.). Usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti v Ustavi sicer ni izrecno omenjeno. Jedro zakonskega urejanja obravnavane tematike pa je zlasti v:

- Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP) iz leta 2001, ki je bil večkrat spremenjen (Ur.l. RS, št. 110/2006-UPB2, 114/2006-ZUTPG, 122/2007-OdlUS, 10/2008, 62/2010-ZUPJS) in
- Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR; Ur.l. RS, št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007-OdlUS, 103/2007, 45/2008-ZArbit, 83/2009-OdlUS).

### **2.1. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)**

ZSDP ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke ter pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic.

Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo so:

- starševski dopust,
- starševsko nadomestilo,
- pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva.

Družinski prejemki pa obsegajo:

- starševski dodatek,
- pomoč ob rojstvu otroka,
- otroški dodatek,

- dodatek za veliko družino,
- dodatek za nego otroka,
- delno plačilo za izgubljeni dohodek.

Pravilniki, ki podrobneje urejajo posamezna vprašanja pravic iz starševskega zavarovanja in do družinskih prejemkov:

- Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo (Ur.l. RS, št. 31/2008)
- Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic do družinskih prejemkov (Ur.l. RS, št. 31/2008, 61/2009, 62/2010-ZUPJS)
- Pravilnik o kriterijih za uveljavljanje pravic za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo (Ur.l. RS, št. 105/2002, 107/2004, 129/2006, 55/2009)

### **2.1.1. Starševski dopusti**

Starševski dopust je splošni pojem, ki obsega naslednje vrste dopusta: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust.

V času starševskega dopusta ima delavec ali delavka pravico do starševskega nadomestila (z izjemo preostalih 75 dni očetovskega dopusta), katere višino določa ZSDP. Dolžnost delodajalca, da zagotovi delavkam in delavcem odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta, ki je predpisana v prvem odstavku 191. člena ZDR, je določena tudi v 15. členu ZSDP. Zakon natančno ureja roke, v katerih mora delavka ali delavec obveščati delodajalca o relevantnih podatkih v zvezi z izrabo starševskega dopusta (16., 22., 29. člen, tretji in četrti odstavek 32. člena, 33., 37. člen ZSDP).

**Porodniški dopust** pripada materi in traja 105 koledarskih dni. Izrabiti ga mora v obliki polne odsotnosti z dela, v strnjem nizu brez prekinitev. Mati mora nastopiti porodniški dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda. Zakon tudi določa, kdaj ta pravica preneha (rojstvo mrtvega otroka, smrt otroka, mati zapusti otroka).

Porodniški dopust je individualna pravica, ki pripada materi in je praviloma neprenosljiva. Le v določenih izjemnih primerih lahko pravico izrabi oče otroka (če mati umre, zapusti otroka ali na podlagi mnenja pristojnega zdravnika, trajno oziroma začasno ni sposobna za samostojno življenje ali delo). Oče ima pravico do

porodniškega dopusta v obsegu kot ga ima mati, zmanjšanim za toliko dni, kolikor je mati to pravico že izrabila, najmanj pa za 28 dni. ZSDP predvideva še naslednjo izjemo: če rodi otroka mati, mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke, lahko porodniški dopust v soglasju z materjo izrabi oče oziroma eden od starih staršev otroka; v tem primeru porodniški dopust traja 77 dni in se skrajša še za toliko dni, kolikor je otrok star, ko oseba nastopi porodniški dopust.

**Očetovski dopust** je individualna pravica, ki pripada očetu in je neprenosljiva. Če ga oče ne izrabi, ga ne more namesto njega izrabiti nobena druga oseba; zakon ne predvideva nobenih izjem od tega pravila.

Traja 90 koledarskih dni, od tega mora oče izrabiti dopust do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti v trajanju najmanj 15 dni v obliki polne odsotnosti z dela (za ta del očetovskega dopusta mu pripada tudi očetovsko nadomestilo). Očetovski dopust v preostalem trajanju 75 dni lahko oče izrabi do 3. leta otrokove starosti, v obliki polne odsotnosti z dela, bodisi v strnjenem nizu ali po dnevih (v slednjem primeru se število dni zmanjša na 70% pripadajočih koledarskih dni), pri čemer mu za teh 75 dni ne pripada nadomestilo, ampak le pravica, da mu država plačuje prispevke za socialno varnost.

Zakon določa tudi primere, kdaj oče nima pravice do očetovskega dopusta (rojstvo mrtvega otroka; očetu je odvzeta roditeljska pravica oziroma so prepovedani stiki z otrokom; otrok živi pri materi ali pri drugi osebi ter oče ne varuje in ne neguje otroka).

**Dopust za nego in varstvo otroka** dopušča bistveno več fleksibilnosti in prilagajanja individualnim potrebam upravičencev. Možnosti različnih načinov izrabe in kombinacij le-teh je zelo veliko.

Ta dopust traja 260 koledarskih dni, v določenih posebnih primerih se podaljša (podaljšanja iz različnih razlogov se seštevajo):

- ob rojstvu dvojčkov za dodatnih 90 dni, ob rojstvu več hkrati živo rojenih otrok za vsakega nadaljnjega otroka za dodatnih 90 dni,
- ob rojstvu nedonošenčka se podaljša za toliko dni, kolikor dni je bila nosečnost krajša kot 260 dni
- ob rojstvu otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, za dodatnih 90 dni na podlagi mnenja zdravniške komisije,

- če starša ob rojstvu otroka že varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do starosti 8 let, se podaljša za 30 dni (za tri otroke za 60 dni, za štiri ali več otrok za 90 dni)

Gre za pravico, ki časovno sledi porodniškemu dopustu – upravičena oseba ga izrabi neposredno po izteku porodniškega dopusta. Izrabi se bodisi v obliki polne odsotnosti ali v obliki delne odsotnosti (krajši delovni čas), in sicer v strnjenem nizu z izjemo, da pa se največ 75 dni tega dopusta lahko prenese (t.i. preneseni dopust) in izrabi najkasneje do 8. leta otrokove starosti, pri čemer se ta, preneseni del dopusta lahko izrabi bodisi v strnjenem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti ali pa po dnevih v obliki polne odsotnosti (v tem primeru se tako kot pri očetovskem dopustu skrajša na 70% dni).

Dopust za nego in varstvo otroka je skupna pravica obeh staršev: pripada tako materi kot očetu, vendar ga ne moreta koristiti hkrati. Izrabi ga lahko eden od staršev oziroma oba izmenoma v obliki polne odsotnosti (ne pa hkrati) ali pa oba v istem obdobju v obliki delne odsotnosti (krajši delovni čas; v tem primeru časovno razporeditev delne odsotnosti z dela medsebojno dogovorita starša in delodajalca; če ne pride do dogovora, pa o načinu izrabe dopusta odloči center, ki pri tem upošteva koristi otroka). Le izjemoma ga lahko izrabljata oba starša hkrati (v primeru dvojčkov ali več hkrati živorojenih otrok ali rojstva otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo ali če že varujeta takega otroka ali vsaj dva otroka do osem let starosti).

Kdo in kako bo izrabil ta dopust oziroma kako si bosta razporedila in razdelila izrabo dopusta, se starša pisno dogovorita, v primeru spora ali nasprotovanja koristim otroka pa o tem odloči center za socialno delo. Zakon ureja tudi prenehanje in možnost kasnejših sprememb medsebojnega dogovora staršev o izrabi dopusta (prenehanje dogovora: smrt starša, starš zapusti otroka, starš postane nesposoben za samostojno življenje in delo; sprememba dogovora: nastopi razlog za podaljšanje dopusta, pričakuje se rojstvo novega otroka, daljša bolezen enega od staršev, napotitev na delo v tujini ali izobraževanje, izguba ali sprememba zaposlitve in podobne okoliščine, ki so vplivale na odločitev staršev o izrabi dopusta).



Pri pravici do dopusta za nego in varstvo otroka torej ne gre za individualno pravico, ki bi bila neprenosljiva, temveč je pri nas ta dopust urejen kot t.i. starševska pravica, ki pripada skupaj obema, materi in očetu, po popolnoma enakih pravilih in pod popolnoma enakimi pogoji, od dogovora med starši pa je odvisno, kako se bo ta dopust izrabil v konkretnem primeru. Takšna ureditev omogoča, da dopust za nego in varstvo otroka v celoti izrabi tudi le eden od staršev (v tem primeru ni potrebno sklepati dogovora, temveč zadostuje izjava).

Zakon ureja tudi prenehanje pravice do dopusta za nego in varstvo otroka (npr. če je otrok oddan v vzgojo in varstvo drugi osebi oziroma v zavod, eden od staršev nima pravice do tega dopusta, če je otrok dodeljen v varstvo in vzgojo drugemu od staršev ter sam ne varuje in ne neguje otroka).

Tako kot za porodniški dopust zakon vsebuje tudi izjemo, ko dopušča prenos izrabe dopusta za nego in varstvo otroka na enega od starih staršev, v soglasju z materjo, če rodi otroka mati, mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke.

**Posvojiteljski dopust** traja za otroka od 1 do 4 let starosti 150 koledarskih dni, za otroka od 4 do 10 let starosti pa 120 dni. To pravico ima posvojitelj oziroma oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve v skladu s posebnim predpisom. Dopust oseba nastopi najpozneje 30 dni po namestitvi otroka v družino z namenom posvojitve. Pravice do posvojiteljskega dopusta nima oseba, če posvoji otroka svojega zakonca.

Posvojiteljski dopust se lahko izrabi v strnjenem nizu ob polni ali delni odsotnosti z dela, enega ali obeh staršev hkrati, pri čemer skupno trajanje ne sme presegati zgoraj navedenega trajanja (150/120 dni).

Zakon ureja tudi razmerje med posvojiteljskim dopustom in drugimi starševskimi dopusti: posvojitelj oziroma oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, nima pravice do posvojiteljskega dopusta, če je za istega otroka izrabila pravico do porodniškega dopusta, očetovskega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka ali pravico do starševskega dodatka.

### **2.1.2. Starševsko nadomestilo**

Vrste starševskega nadomestila so: porodniško nadomestilo, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka in posvojiteljsko nadomestilo. Pravico do posamezne vrste starševskega nadomestila imajo tiste osebe, ki imajo pravico do odgovarjajoče vrste starševskega dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta.

Osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, imajo pravico do nadomestila pod pogojem, da so bile zavarovane po tem zakonu najmanj 12 mesecev v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem nadomestila.

Upravičenci do starševskega nadomestila, ki jim je prenehalo delovno razmerje v času trajanja starševskega dopusta, so obvezno socialno zavarovani.

Starševsko nadomestilo pripada pri vseh vrstah starševskih dopustov, razen pri očetovskem, kjer pripada le za prvih 15 dni, za preostalih 75 dni očetovskega dopusta pa ne, temveč država le plačuje prispevke za socialno varnost.

Višina nadomestila je 100% osnove, kar – nekoliko poenostavljeno – pomeni 100% delavčevega dotedanjega plačila. ZSDP vsebuje natančna pravila, kako se izračuna osnova in kaj se všteva vanjo (izhaja se iz plačil, od katerih so bili plačani prispevki, za zadnjih 12 mesecev pred nastopom starševskega dopusta).

Za vsa starševska nadomestila zakon določa tudi minimalno višino nadomestila (spodnji limit), za porodniško nadomestilo zakon ne določa zgornje omejitve, za vsa ostala nadomestila pa določa tudi najvišji znesek nadomestila (zgornji limit).

Pravica do starševskega nadomestila preneha, če inšpekcija za delo ugotovi, da oseba v času izrabe starševskega nadomestila dela ali opravlja samostojno dejavnost; v tem primeru mora oseba neupravičeno prejete zneske.

### **2.1.3. Pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva**

ZSDP kot eno od pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo ureja tudi pravico staršev do dela s krajšim delovnim časom (48. čl., 48.a,b,c čl., 49. in 49.a člen). Eden od staršev, ki neguje in varuje otroke do tretjega leta starosti, ima pravico delati krajši delovni čas, ki pa mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost. Delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela predpisane osnove.

Pravico do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva, ki se obračunajo od sorazmernega dela osnove in ki jo zagotavlja država, imajo tudi samozaposleni – ZSDP daje to pravico enemu od staršev tudi v primeru, ko si na podlagi svoje dejavnosti plačuje prispevke za socialno varnost za najmanj 20 ur tedensko.

Osnovna pravica za otroke do tretjega leta starosti je nadgrajena z nekaj modalitetami. Tako ima eden od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka, pravico delati krajši delovni čas tudi po tretjem letu otrokove starosti, vendar ne dlje kot do 18. leta otrokove starosti. Ta pravica ne pripada, če je otrok zaradi zdravljenja, usposabljanja, vzgoje in šolanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo, razen če je to obdobje krajše od 30 dni v letu, ali če je v rejništvu. ZSDP podaljšuje pravico do dela s krajšim delovnim časom tudi v primeru nege in varstva več otrok: v tem primeru pravica traja do 6. leta starosti mlajšega otroka.

V primeru štirih ali več otrok, pa ima eden od staršev, ki zapusti trg dela zaradi nege in varstva otrok, pravico do plačila prispevkov v obsegu polnega delovnega časa do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka. 'Oseba zapusti trg dela' pomeni, da ji preneha delovno razmerje s sporazumno razveljavitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z njene strani, oziroma, da je na lastno zahtevo izbrisana iz registra brezposelnih oseb.

#### **2.1.4. Družinski prejemki**

Pravice do različnih družinskih prejemkov lahko posredno prispevajo k lažjemu usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti s tem, ko staršem oziroma družini, ki ima zaradi otrok povečane stroške, povečujejo razpoložljivi dohodek. S tem se lahko vsaj delno razbremenijo starše pri njihovi potrebi po pridobivanju ustreznih sredstev za preživljanje družine z (dodatnim) delom, povečuje kakovost življenja družine in otrok v njej, seveda pa je pomen teh dajatev odvisen od tega, katerim staršem in pod kakšnimi pogoji pripadajo ter zlasti ali je njihova višina takšna, da dejansko (upoštevno) razbremeni starše pri njihovi vlogi preživjalcev družine. Vloga tej dajatev je še posebej izpostavljena v primeru otrok s posebnimi potrebami.

**Starševski dodatek** je denarna pomoč staršem, kadar po rojstvu otroka le-ti niso upravičeni do starševskega nadomestila. Traja 365 dni od rojstva otroka. Pravico do starševskega dodatka ima mati 77 dni od rojstva otroka, če imata mati in otrok stalno prebivališče v Republiki Sloveniji in sta državljanca Republike Slovenije. Po 77. dnevu od rojstva otroka pa ima pravico do starševskega dodatka smiselno pod enakimi pogoji eden od staršev.

**Pomoč ob rojstvu otroka** je enkratni denarni prejemek, namenjen nakupu opreme za novorojenca. Namesto denarnega prejemka se lahko zagotovi oprema za novorojenca v obliki zavitka. Pravico do pomoči ob rojstvu ima vsak otrok, katerega oče ali mati ima stalno prebivališče v RS.

Z **otroškim dodatkom** se staršem oziroma otroku zagotovi dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje, kadar dohodek na družinskega člana ne presega zgornje meje predpisanih dohodkovnih razredov. Zakon določa lestvico višine dodatka glede na dohodkovni cenzus in število otrok. Kadar otrok živi v eno starševski družini, se posamezni znesek otroškega dodatka ustrezno poveča. ZSDP določa, da ima pravico do otroškega dodatka eden od staršev oziroma druga oseba za otroka s prijavljenim prebivališčem v Sloveniji. Ustavno sodišče je ureditev, ki je vezala pogoj na stalno prebivališče ocenilo za neskladno z Ustavo, določilo deset mesečni rok za uskladitev (potekel je 13. 10. 2005) in še odločilo, da se do odprave neskladja z ustavo šteje, da je ob izpolnjevanju drugih pogojev za pridobitev te

pravice pogoj stalnega prebivališča izpolnjen, če otrok zakonito živi v RS. Zakon določa tudi primere, v katerih otroški dodatek ne pripada, med drugim tudi, če je otrok zaradi zdravljenja, vzgoje, šolanja ali usposabljanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo v trajanju več kot 30 dni, razen če se dokaže, da tudi v tem času starši materialno skrbijo za otroka.

**Dodatek za veliko družino** je letni prejemek namenjen družini s tremi ali več otroki. Določen je v dveh zneskih (osnovni znesek za tri otroke, višji znesek za štiri ali več otrok). Pravico do dodatka ima eden od staršev, če imajo eden od staršev in otroci skupno stalno prebivališče v Republiki Sloveniji. To pravico ima tudi eden od otrok, kadar trije ali več otrok iz iste družine živijo brez staršev.

**Dodatek za nego otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo**, je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in varstva svojega otroka. Določen je v dveh višinah, v osnovnem znesku in v višjem znesku za otroke s težko motnjo v duševnem razvoju (v taksativno naštetih primerih iz tretjega odstavka 80. člena ZSDP) ali težko gibalno ovirane otroke (v naštetih primerih iz tretjega odstavka 80. člena ZSDP), ki potrebujejo posebno nego in varstvo. Ta pravica ne gre, če je otrok zaradi zdravljenja, vzgoje, šolanja ali usposabljanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo, ali v rejništvu, razen če se dokaže, da tudi v tem času starši materialno skrbijo zanj.

Pravico do dodatka za nego otroka ima eden od staršev ali druga oseba, če ima otrok stalno prebivališče v Sloveniji, pravica pa se uveljavlja na podlagi mnenja zdravniške komisije.

**Delno plačilo za izgubljeni dohodek** je osebni prejemek, ki ga prejme eden od staršev, kadar prekine delovno razmerje ali začne delati krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka. Pravica gre tudi v primeru, če se neguje ali varuje dva ali več otrok z zmerno oziroma težjo motnjo v duševnem razvoju ali zmerno oziroma težjo gibalno oviranostjo. Ta pravica pa ne gre, če je otrok zaradi zdravljenja, vzgoje, šolanja ali usposabljanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo, razen če je to obdobje krajše od 30 dni v letu, in v rejništvu.

Pravico do delnega plačila za izgubljeni dohodek ima eden od staršev, če imata otrok in eden od staršev stalno prebivališče v Republiki Sloveniji in sta državljana Republike Slovenije. O pravici iz prejšnjega odstavka se odloči na podlagi mnenja zdravniške komisije.

Če eden od staršev dela s krajšim delovnim časom, mu pripada sorazmerni del delnega plačila, če oseba zapusti trg dela, ji pripada celotni znesek delnega plačila. Upravičenci do tega prejemka so obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani, zavarovani za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo. Prispevek zavarovanca plačuje upravičenec, prispevek delodajalca pa država. Upravičenci so tudi obvezno zdravstveno zavarovani.

## **2.2. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)**

Posebno delovnopravno varstvo zaradi nosečnosti in starševstva v okviru delovnega razmerja ureja ZDR v posebnem poglavju v členih 187 do 193 ter še v nekaterih drugih členih:

- splošna vprašanja v zvezi s pravico do posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva (187. člen),
- varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo (188. člen),
- prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja (189. člen),
- varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim delom in nadurnim delom (190. člen),
- odsotnost z dela oziroma krajši delovni čas zaradi izrabe starševskega dopusta (191. in 192. člen),
- pravica doječe matere do odmora (193. člen),
- prepoved diskriminacije (6. člen),
- prepoved pridobivanja podatkov v zvezi z družino, nosečnostjo, starševstvom, ipd. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi (drugi in tretji odstavek 26. člena),
- posebno varstvo pred odpovedjo v času nosečnosti in dojenja ter v času starševskega dopusta v obliki polne odsotnosti in še en mesec po vrnitvi nazaj na delo; prepoved diskriminacije pri odpovedi (115. člen; četrti odstavek 81.

- podaljšanje letnega dopusta in posebna pravila glede izrabe (drugi in tretji odstavek 159. člena; 165. čl.),
- pravica do dela s krajšim delovnim časom (ni posebne določbe v ZDR, vendar 48. čl. ZSDP in nasl.), drugačna razporeditev delovnega časa zaradi lažjega usklajevanja družinskega in poklicnega življenja (tretji odstavek 147. čl.)
- odklonitev napotitve na delo v tujino (drugi odstavek 211. člena),
- pravice v primeru začasne napotitve na delo v Slovenijo (drugi odstavek 213. člena).

Na podlagi ZDR je bil sprejet tudi Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk (Ur. l. RS, št. 82/2003).

Tretji odstavek 187. člena ZDR splošno določa obveznost delodajalca, da omogoči delavkam in delavcem *lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti*.

**Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo** ureja 188. čl. ZDR. Določa, da v času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

Med obveznostmi pogodbenih strank je kot ena od temeljnih obveznosti delodajalca določena tudi obveznost varovanja delavčeve osebnosti, ki vključuje obveznost varovanja in spoštovanja delavčeve osebnosti in *zasebnosti*, obveznost varovanja dostojanstva pri delu in še izrecno obveznost varstva delavčevih *osebnih podatkov* (44. do 46. člen). Tudi *pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi* je poudarjeno pravilo, da delodajalec ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem, zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine, itd. (drugi odstavek 26. člena) in še posebej ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo teh podatkov ali s prepovedjo nosečnosti ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi (tretji odstavek 26. člena), prav tako se predhodni zdravstveni pregled ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom (šesti odstavek 26. člena), torej tudi ne na preizkus nosečnosti, razen v izjemnih primerih, ko gre za delo, ki je prepovedano ali omejeno zanje.

K tem pravilom iz 26. člena je treba dodati izjemo, določeno z ZSDP, ki določa, da mora mati, ki sklepa delovno razmerje v 58 dneh pred predvidenim datumom poroda, delodajalca obvestiti o nastopu porodniškega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja (drugi odstavek 22. člena ZSDP).

Za uveljavitev pravic do posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva v skladu z ZDR in ZSDP je pogoj, da delavka oziroma delavec delodajalca ustrezno in pravočasno obvesti o nosečnosti oziroma o nameravanem starševstvu. Različne roke in način obveščanja za različne primere ureja tako ZDR kot tudi ZSDP. Prav tako je npr. v drugem odstavku 115. člena ZDR v zvezi z varstvom pred odpovedjo urejeno vprašanje, kako in kdaj je treba obvestiti delodajalca, da se predvideno varstvo lahko uveljavi.

**Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja** ureja 189. čl. ZDR. Delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka. Če delavka opravlja delo, kjer je izpostavljena določenim dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, pa iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka, potem mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa. Če opravlja dela, ki jih ne sme opravljati v času nosečnosti ali dojenja, ali če pri njenem delu nevarnosti za njeno zdravje in zdravje otroka ni mogoče preprečiti z začasnimi ukrepi, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše. Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti 100 % nadomestilo plače v skladu s sedmim odstavkom 137. člena ZDR. Katera so taka dela in druga vprašanja, podrobneje določa pravilnik.

Glede **nočnega in nadurnega dela** (smiselno pa tudi glede neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa) veljajo tele omejitve:

- Delavka v času nosečnosti in še leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.
- Delavki/delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, je lahko naloženo



- Enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, je lahko naloženo, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

Poudariti je treba, da sta oba starša - tako oče kot mati - varovana pred nadurnim in nočnim delom, vse dokler otrok ni star tri leta. Zakonskemu varstvu pa se tako delavka-mati kot delavec-oče lahko tudi odpove, in na podlagi predhodnega pisnega soglasja takšno delo opravljata.

V primerih, ko iz ocene tveganja izhaja nevarnost za zdravje, pa delavka v času nosečnosti in dojenja in eno leto po porodu takšnega dela ne sme opravljati niti, če bi se s tem strinjala.

Določbi 191. in 192. čl. ZDR določata pravico do odsotnosti z dela oziroma pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi izrabe **starševskega dopusta** in pravico do nadomestila plače v tem času, kar pa je podrobno urejeno v ZSDP (glejte zgoraj).

Drugi odstavek 191. člena določa dolžnost, da delavec ali delavka obvesti delodajalca o začetku in načinu izrabe pravic v roku 30 dni, razen če zakon, ki ureja starševski dopust (ZSDP) ne določa drugače. ZSDP natančno ureja roke, v katerih mora delavka ali delavec obveščati delodajalca o relevantnih podatkih v zvezi z izrabo starševskega dopusta. Določba 16. člena ZSDP določa enako splošno pravilo kot drugi odstavek tega člena, morda le nekoliko bolj natančno: delavec mora obvestiti delodajalca o nameri izrabe starševskega dopusta 30 dni pred predvidenim nastopom dopusta, če zakon ne določa drugače. Upoštevati je treba še predvsem 22., 29. člen, tretji in četrti odstavek 32. člena, 33., 37. člen ZSDP. Ker gre za pomembne dolžnosti delavca, katerih kršitev ima lahko zelo neugodne pravne posledice zanj, jih v nadaljevanju kratko povzemamo:

- če mati rodi, preden je o izrabi porodniškega dopusta obvestila delodajalca, mora delodajalca o tem obvestiti v 3 dneh po rojstvu otroka, razen če njeno zdravstveno stanje tega ne dopušča (prvi odstavek 22. člena ZSDP),
- mati, ki sklepa delovno razmerje v 58 dneh pred predvidenim datumom poroda, mora delodajalca obvestiti o nastopu porodniškega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja (drugi odstavek 22. člena ZSDP),
- oče mora delodajalca obvestiti o izrabi porodniškega dopusta (ki mu pripada v izjemnih primerih) v 3 dneh od nastopa razloga za izrabo, enako velja za drugo osebo, ki lahko pod določenimi pogoji izrabi porodniški dopust (tretji in četrti odstavek 22. člena),
- starša se pisno dogovorita o izrabi dopusta za nego in varstvo otroka 30 dni pred potekom porodniškega dopusta in dogovor predložita centru za socialno delo skupaj z zahtevo za uveljavitev tega dopusta ter z dogovorom seznanita svoja delodajalca (če izrabi dopust le eden od staršev pisni dogovor ni potreben) (29. člen ZSDP),
- o spremembi izrabe dopusta za nego in varstvo otroka je treba delodajalca obvestiti v 3 dneh od nastopa razloga za spremembo pisnega dogovora o izrabi (prvi odstavek 33. člena),
- pri izrabi prenesenega dopusta mora delavec obvestiti delodajalca o svoji odsotnosti z dela 3 dni pred nastopom le-tega (če ga izrabi po dnevih), oziroma 15 dni pred nastopom le-tega (če ga izrabi v strnjenem nizu) (drugi odstavek 33. člena),
- o posvojiteljskem dopustu je treba delodajalca obvestiti v 3 dne od nastopa razloga (37. člen).

*Delodajalec* pa ima dolžnost obveščanja centra za socialno delo o izrabi prenesenega starševskega dopusta, in sicer mora o izrabi prenesenega dopusta center obvestiti najkasneje 15 dni po nastopu dopusta. Prav tako mora delodajalec voditi evidenco o izrabi prenesenega dopusta in na zahtevo upravičene osebe (starša, center) izdati potrdilo o neizrabljenem prenesenem dopustu.

Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do **odmora za dojenje** med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno. Zakon ne določa jasno in izrecno tudi pravice do nadomestila za ta čas, temveč napotuje na predpise o starševskem varstvu (ZDSP), ki tudi ne urejajo tega vprašanja. Iz mednarodnih

aktov, ki zavezujejo Slovenijo, izhaja obveznost, da se delavki ta čas všteva v delovni čas in plača, kot da bi delala.

Delodajalec **ne sme odpovedati** pogodbe o zaposlitvi:

- delavki v času nosečnosti (če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma takoj po prenehanju ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila), ter
- ves čas, ko doji otroka, in
- staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela, in
- še en mesec po izrabi tega dopusta.

V varovanem obdobju tem delavcem delodajalec ne sme podati odpovedi, prav tako pa jim tudi ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. Vendar pa ZDR določa tudi izjemi; delodajalec lahko varovanim delavkam in delavcem odpove pogodbo o zaposlitvi in jim lahko preneha delovno razmerje, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca, vendar v obeh primerih le po predhodnem soglasju inšpektorja za delo.

Glede **letnega dopusta** ZDR zagotavlja zaposlenim staršem (tako materi kot očetu) pravico do enega dodatnega dne letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Poleg tega ima ZDR posebna pravila glede izrabe letnega dopusta za delavce z družinskimi obveznostmi. Izrabo letnega dopusta določa delodajalec, vendar pri tem ni popolnoma svoboden, saj mora upoštevati tudi interese delavca; letni dopust se izrablja upošteva potrebe delovnega procesa in možnosti za počitek in rekreacijo delavca in upošteva njegove družinske obveznosti. Novela ZDR iz leta 2007 je glede izrabe letnega dopusta dodala tudi določbo, po kateri imajo starši šoloobveznih otrok pravico izrabiti vsaj en teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

Novela ZDR iz leta 2007 je tudi v zvezi z **razporejanjem delovnega časa** dodala posebno določbo, ki se nanaša na usklajevanje družinskega in poklicnega življenja

(tretji odstavek 147. čl.). Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Delavec ali delavka (eden od staršev) pa lahko zahteva, da dela **krajši delovni čas** zaradi starševstva v skladu z ZSDP (glejte zgoraj) – v skladu z veljavno slovensko ureditvijo je to pravica, ki ni odvisna od volje (soglasja) delodajalca in jo posameznik lahko samostojno uveljavi, ne glede na stališče delodajalca.

### 2.3. Drugo

Poleg zgoraj predstavljene ureditve starševskih dopustov, dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva in drugih vidikov fleksibilnosti delovnega časa ter pravic, ki jih imajo zaposleni starši v delovnih razmerjih, je za učinkovito usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti predvsem pomembna tudi ureditev otroškega varstva, dostopa do stanovanj, dostopa do zaposlitev, štipendijska politika, ureditev javnega prevoza, pa tudi ureditev oskrbe za starejše, ki potrebujejo pomoč in podporo.