EVROPSKÁ UNIE

EVROPSKÝ PARLAMENT **RADA**

Brusel 20. června 2019
(OR. en)

2017/0085 (COD)
LEX 1945

PE-CONS 20/1/19
REV 1

EMPL 45
SOC 59
GENDER 4
SAN 44
CODEC 256

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY O ROVNOVÁZE MEZI PRACOVNÍM A SOUKROMÝM ŽIVOTEM RODIČŮ A PEČUJÍCÍCH OSOB A O ZRUŠENÍ SMĚRNICE RADY 2010/18/EU

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

(EU) 2019/...

ze dne ~~...~~20. června 2019

o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. i) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru[1],

s ohledem na stanovisko Výboru regionů[2],

v souladu s řádným legislativním postupem[3],

---

1 Úř. věst. C 129, 11.4.2018, s. 44.
2 Úř. věst. C 164, 8.5.2018, s. 62.
3 Postoj Evropského parlamentu ze dne 4. dubna 2019 (dosud nezveřejněný v Úředním věstníku) a rozhodnutí Rady ze dne ~~....~~13. června 2019.

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Podle čl. 153 odst. 1 písm. i) Smlouvy o fungování Evropské unie má Unie podporovat a doplňovat činnost členských států v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti.

(2) Rovnost žen a mužů je základní zásadou Unie. Podle čl. 3 odst. 3 druhého pododstavce Smlouvy o Evropské unii (dále jen „Smlouva o EU“) má Unie podporovat rovnost žen a mužů. Podobně článek 23 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) vyžaduje zajištění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

(3) Článek 33 Listiny stanoví právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte v zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem.

(4) Unie ratifikovala Úmluvu Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením z roku 2006. Tato úmluva je tak nedílnou součástí právního řádu Unie a právní akty Unie musí být vykládány v co největším rozsahu v souladu s ní. Úmluva stanoví, zejména v čl. 7 odst. 1, že její smluvní strany mají přijmout veškerá nezbytná opatření, aby dětem se zdravotním postižením zaručily plné užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními dětmi.

(5) Členské státy ratifikovaly Úmluvu Organizace spojených národů o právech dítěte z roku 1989. Její čl. 18 odst. 1 stanoví, že oba rodiče mají společnou odpovědnost za výchovu a vývoj dítěte a že základním smyslem péče rodičů by měl být zájem dítěte.

(6) Politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem by měly přispívat k dosažení rovnosti žen a mužů tím, že podporují účast žen na trhu práce, rovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností mezi muže a ženy a překonávání rozdílů mezi ženami a muži v oblasti výdělku a odměny. Tyto politiky by měly zohledňovat demografické změny včetně dopadů stárnutí populace.

(7) S ohledem na výzvy, které přináší demografická změna, spolu s výsledným tlakem na veřejné výdaje v některých členských státech se očekává, že potřeba neformální péče v budoucnu ještě vzroste.

(8) Některé problémy, které jsou relevantní z hlediska rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, již na úrovni Unie řeší několik směrnic týkajících se oblastí rovnosti žen a mužů a pracovních podmínek, zejména směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES[1] a 2010/41/EU[2] a směrnice Rady 92/85/EHS[3], 97/81/ES[4] a 2010/18/EU[5].

(9) Zásady rovnosti žen a mužů a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jsou potvrzeny v zásadách č. 2 a 9 evropského pilíře sociálních práv, který vyhlásily Evropský parlament, Rada a Komise dne 17. listopadu 2017.

---

1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23).

2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS (Úř. věst. L 180, 15.7.2010, s. 1).

3 Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1).

4 Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – příloha: Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku (Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 9).

5 Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Úř. věst. L 68, 18.3.2010, s. 13).

(10) Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem však pro mnoho rodičů a pracovníků, kteří mají pečovatelské povinnosti, zůstává značným problémem, zejména kvůli stále většímu rozšíření prodloužené pracovní doby a měnícím se rozvrhům pracovní doby, což má negativní dopad na zaměstnanost žen. Významným faktorem přispívajícím k nedostatečnému zastoupení žen na trhu práce je obtížné dosažení rovnováhy mezi pracovními a rodinnými povinnostmi. U žen, které mají děti, je pravděpodobné, že budou pracovat méně hodin v placeném zaměstnání a trávit více času plněním neplacených pečovatelských povinností. Ukázalo se, že zaměstnanost žen je negativně ovlivněna také tehdy, mají-li nemocného nebo závislého rodinného příslušníka, což některé ženy vede k tomu, že odejdou z trhu práce úplně.

(11) Současný právní rámec Unie nabízí pouze omezené pobídky motivující muže k převzetí rovného dílu pečovatelských povinností. Skutečnost, že v mnoha členských státech placená otcovská a rodičovská dovolená chybí, přispívá k tomu, že otcové dovolených málo využívají. Koncepce politik týkajících se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů není vyvážená, což posiluje genderové stereotypy a rozdíly v oblasti pracovních a pečovatelských povinností. Politiky v oblasti rovného zacházení by měly být zaměřeny na řešení problému stereotypů v mužských i ženských povoláních a rolích a sociální partneři se vybízejí k tomu, aby se ujali své klíčové úlohy a pracovníky i zaměstnavatele informovali a zvyšovali jejich povědomí o boji proti diskriminaci. Dále se ukázalo, že využívání opatření zaměřených na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, jako je dovolená nebo pružné uspořádání práce, ze strany otců má pozitivní dopad na snížení relativního množství neplacené práce v rodině, kterou vykonávají ženy, a těm zůstává více času na placené zaměstnání.

(12) Při provádění této směrnice by členské státy měly vzít v úvahu, že rovnoměrné využívání pracovního volna z rodinných důvodů mezi muži a ženami závisí také na dalších vhodných opatřeních, jako je například poskytování přístupných a cenově dostupných služeb péče o děti a služeb dlouhodobé péče, jež mají zásadní význam, neboť umožňují rodičům a jiným osobám, jež mají pečovatelské povinnosti, aby vstoupili na trh práce, setrvali na něm nebo se na něj vrátili. Odstranění odrazujících ekonomických faktorů může také motivovat druhé výdělečně činné partnery, z nichž většinu tvoří ženy, k plnému zapojení na trhu práce.

(13) Pro vyhodnocení dopadu této směrnice by měly Komise a členské státy nadále spolupracovat s cílem vytvořit srovnatelné statistiky rozčleněné podle pohlaví.

(14) V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie provedla Komise dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery týkající se výzev souvisejících s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem. Mezi sociálními partnery nebylo dosaženo dohody na zahájení jednání o uvedených záležitostech, včetně otázky rodičovské dovolené. Je však důležité v této oblasti jednat prostřednictvím modernizace a uzpůsobení současného právního rámce s přihlédnutím k výsledku uvedených konzultací, jakož i veřejné konzultace uspořádané za účelem získání stanovisek zúčastněných stran a občanů.

(15) Směrnice 2010/18/EU upravuje rodičovskou dovolenou tak, že provádí rámcovou dohodu uzavřenou mezi sociálními partnery. Tato směrnice vychází z pravidel stanovených ve směrnici 2010/18/EU a doplňuje je posilováním stávajících práv a zaváděním práv nových. Směrnice 2010/18/EU by měla být zrušena a nahrazena touto směrnicí.

(16) Tato směrnice stanoví minimální požadavky týkající se otcovské dovolené, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené a pružného uspořádání práce pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami. Tím, že těmto rodičům a pečujícím osobám usnadní sladění pracovního a rodinného života, by tato směrnice měla přispět k naplňování cílů vyplývajících ze Smlouvy v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti a podpory vysoké míry zaměstnanosti v Unii.

(17) Tato směrnice se vztahuje na všechny pracovníky, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v jiném pracovněprávním vztahu, včetně pracovních smluv nebo pracovněprávních vztahů pracovníků na částečný pracovní úvazek, pracovníků se smlouvou na dobu určitou nebo osob, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, jak dříve stanovila směrnice 2010/18/EU. S přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“), pokud jde o kritéria pro určení postavení pracovníka, je vymezení pracovních smluv a pracovněprávních vztahů věcí členských států.

(18) Vymezení osobního a rodinného stavu, jakož i stanovení toho, kdo má být považován za rodiče, matku a otce, je v pravomoci členských států.

(19) Na podporu rovnoměrnějšího rozdělení pečovatelských povinností mezi ženami a muži a s cílem umožnit brzké vytvoření vazby mezi otci a dětmi by mělo být zavedeno právo na otcovskou dovolenou nebo dovolenou pro rovnocenného druhého rodiče, pokud ho uznává vnitrostátní právo a v míře, v jaké ho uznává. Tato otcovská dovolená by měla být čerpána v době okolo narození dítěte a měla by s narozením jasně souviset pro účely poskytování péče. Členské státy mohou rovněž přiznat otcovskou dovolenou v případě narození mrtvého dítěte. Je věcí členských států rozhodnout, zda může být otcovská dovolená částečně čerpána před narozením dítěte, nebo zda musí být zcela čerpána až po jeho narození, stanovit časový rámec, v němž se musí otcovská dovolená vyčerpat, a určit, zda a za jakých podmínek může být otcovská dovolená čerpána formou kratší pracovní doby, formou střídajících se dob dovolené a práce, například určité počty dní dovolené vystřídané obdobími práce, nebo jinými pružnými způsoby. Členské státy mají možnost upřesnit, zda je otcovská dovolená vyjádřena v pracovních dnech, týdnech či jiných časových jednotkách, přičemž zohlední, že deset pracovních dní odpovídá dvěma kalendářním týdnům. Za účelem zohlednění rozdílů mezi členskými státy by se právo na otcovskou dovolenou mělo přiznávat bez ohledu na osobní nebo rodinný stav, jak je vymezuje vnitrostátní právo.

(20) Jelikož většina otců právo na rodičovskou dovolenou nevyužívá nebo značnou část svého nároku na dovolenou přenáší na matky, prodlužuje tato směrnice minimální dobu rodičovské dovolené, kterou nelze přenést z jednoho rodiče na druhého, z jednoho na dva měsíce, aby motivovala otce k čerpání rodičovské dovolené a současně zachovala právo každého rodiče čerpat alespoň čtyři měsíce rodičovské dovolené, které stanoví směrnice 2010/18/EU. Účelem zajištění, aby měl každý rodič výhradně pro sebe alespoň dva měsíce rodičovské dovolené, které nelze přenést na druhého rodiče, je motivovat otce k tomu, aby svého práva na tuto dovolenou využívali. Současně se tím podporuje a usnadňuje opětovné začlenění matek na trhu práce poté, co po určitou dobu čerpaly mateřskou a rodičovskou dovolenou.

(21) Podle této směrnice se pracovníkům, kteří jsou rodiči, zaručuje rodičovská dovolená v minimální délce čtyř měsíců. Členské státy se vybízejí k tomu, aby právo na rodičovskou dovolenou přiznaly všem pracovníkům, kteří plní rodičovské povinnosti, v souladu s vnitrostátními právními řády.

(22) Členské státy by měly mít možnost určit lhůtu pro oznámení, jež má dát zaměstnavateli pracovník, když žádá o rodičovskou dovolenou, a měly by mít možnost rozhodnout, zda právo na rodičovskou dovolenou podmíní určitou dobou trvání pracovního poměru. S ohledem na rostoucí rozmanitost smluvních ujednání by se pro účely výpočtu uvedené doby trvání pracovního poměru měl zohlednit souhrn po sobě jdoucích smluv na dobu určitou u téhož zaměstnavatele. Za účelem nalezení rovnováhy mezi potřebami pracovníků a potřebami zaměstnavatelů by členské státy měly mít také možnost rozhodnout, zda zaměstnavatelům umožní za určitých okolností odložit poskytnutí rodičovské dovolené, pod podmínkou, že zaměstnavatel takový odklad písemně odůvodní.

(23) Vzhledem k tomu, že flexibilita zvyšuje pravděpodobnost, že každý rodič, zejména otec, svého nároku na rodičovskou dovolenou využije, měli by mít pracovníci možnost žádat o její čerpání na plný pracovní úvazek nebo formou kratší pracovní doby, formou střídajících se dob dovolené a práce, například určité počty dní dovolené vystřídané obdobími práce, nebo jinými pružnými způsoby. Zaměstnavatel by měl mít možnost takovou žádost o čerpání rodičovské dovolené jinými způsoby než na plný pracovní úvazek přijmout, nebo zamítnout. Členské státy by měly posoudit, zda by podmínky přístupu a podrobná pravidla pro rodičovskou dovolenou měly být přizpůsobeny specifickým potřebám zvláště znevýhodněných rodičů.

(24) Doba, do jejíhož uplynutí by pracovníci měli mít nárok čerpat rodičovskou dovolenou, by měla souviset s věkem dítěte. Tento věk by měl být stanoven tak, aby se oběma rodičům umožnilo skutečně vyčerpat celou rodičovskou dovolenou podle této směrnice.

(25) Pro usnadnění návratu do práce po rodičovské dovolené se pracovníci i zaměstnavatelé vyzývají k tomu, aby v průběhu dovolené udržovali dobrovolné kontakty, a mohou činit jakákoli vhodná opatření vedoucí k opětovnému začlenění na pracovišti. O těchto kontaktech a opatřeních rozhodnou mezi sebou zúčastněné strany s přihlédnutím k vnitrostátním právním předpisům, kolektivním smlouvám nebo zvyklostem. Pracovníci by měli být informováni o procesech postupu v zaměstnání a o volných pracovních místech v podniku a měli by mít možnost se těchto procesů zúčastnit a hlásit se na taková volná pracovní místa.

(26) Studie ukazují, že členské státy, které otcům poskytují významný podíl rodičovské dovolené a které pracovníkům během této dovolené vyplácejí odměnu nebo příspěvek v poměrně vysokém náhradovém poměru, vykazují vyšší míru čerpání této dovolené otci a pozitivní tendenci v míře zaměstnanosti matek. Je proto vhodné, aby tyto systémy mohly pokračovat, pokud splňují určitá minimální kritéria, namísto poskytování odměny nebo příspěvku během otcovské dovolené podle této směrnice.

(27) Aby muži a ženy s pečovatelskými povinnostmi získali více možností zůstat v zaměstnání, měl by mít každý pracovník právo na pečovatelskou dovolenou v délce pěti pracovních dnů ročně. Členské státy mohou stanovit, že tuto dovolenou je možné čerpat vždy v délce jednoho či více pracovních dnů. Aby se zohlednily různé vnitrostátní systémy, měly by mít členské státy možnost udělit pečovatelskou dovolenou na základě referenční doby odlišné od jednoho roku, podle osoby vyžadující péči nebo pomoc, nebo podle jednotlivého případu. Předpokládá se, že v důsledku stárnutí obyvatelstva a doprovodného nárůstu výskytu omezení souvisejících s věkem bude potřeba péče dále narůstat. Rostoucí potřebu péče by měly členské státy zohlednit při koncipování svých politik v oblasti péče, a to i pokud jde o pečovatelskou dovolenou. Členské státy se vybízejí, aby právo na pečovatelskou dovolenou umožnily i dalším příbuzným, jako jsou prarodiče a sourozenci. Členské státy mohou požadovat předchozí lékařské potvrzení o potřebě značné péče nebo pomoci ze závažných zdravotních důvodů.

(28) Vedle práva na pečovatelskou dovolenou stanoveného v této směrnici by všichni pracovníci za podmínek stanovených členskými státy měli mít i nadále právo čerpat pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých a neočekávaných rodinných důvodů, jak stanoví směrnice 2010/18/EU, aniž by ztratili zaměstnanecká práva, která již nabyli nebo nabývají.

(29) Aby se zvýšily pobídky pro pracovníky, kteří jsou rodiči, a zejména muže, k čerpání dob dovolených stanovených v této směrnici, měli by tito pracovníci získat právo na přiměřený příspěvek během dovolené.

(30) Členské státy by proto měly stanovit výši odměny nebo příspěvku, pokud jde o minimální dobu otcovské dovolené, která je alespoň rovnocenná výši nemocenské vyplácené v daném členském státě. Vzhledem k tomu, že přiznání práv na otcovskou dovolenou a práv na mateřskou dovolenou sleduje podobné cíle, totiž vytvoření pouta mezi rodičem a dítětem, jsou členské státy vybízeny k tomu, aby stanovily odměnu nebo příspěvek během otcovské dovolené, které budou rovny odměně nebo příspěvku poskytovaným během mateřské dovolené na vnitrostátní úrovni.

(31) Členské státy by měly stanovit přiměřenou výši odměny nebo příspěvku během minimální nepřenosné doby rodičovské dovolené zaručené podle této směrnice. Při jejím stanovení by měly vzít v úvahu skutečnost, že čerpání rodičovské dovolené má pro rodinu často za následek ztrátu příjmu a že první výdělečně činné osoby v rodině mohou využít své právo na rodičovskou dovolenou pouze tehdy, pokud bude dostatečně dobře odměněna, aby jim umožnila důstojnou životní úroveň.

(32) Přestože členské státy mají možnost se rozhodnout, zda poskytnou odměnu nebo příspěvek během pečovatelské dovolené, vybízejí se k tomu, aby takovou odměnu nebo příspěvek zavedly a zaručily tak, že budou pečující osoby, zejména muži, svého práva skutečně využívat.

(33) Touto směrnicí není dotčena koordinace systémů sociálního zabezpečení podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004[1] a (EU) č. 1231/2010[2] a nařízení Rady (ES) č. 859/2003[3]. Členský stát příslušný pro sociální zabezpečení určitého pracovníka se určí podle uvedených nařízení.

(34) Aby byli pracovníci, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami, motivováni k setrvání v zaměstnání, měli by mít možnost přizpůsobit svůj rozvrh pracovní doby svým osobním potřebám a preferencím. K tomuto účelu a s důrazem na své potřeby mají pracovníci právo požádat za účelem poskytování péče o pružné uspořádání práce, aby si mohli přizpůsobit rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného uspořádání pracovní doby nebo kratší pracovní doby, pokud je to možné.

---

1 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 166, 30.4.2004, s. 1).

2 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010 ze dne 24. listopadu 2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení (ES) č. 883/2004 a nařízení (ES) č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti (Úř. věst. L 344, 29.12.2010, s. 1).

3 Nařízení Rady (ES) č. 859/2003 ze dne 14. května 2003, kterým se působnost nařízení (EHS) č. 1408/71 a nařízení (EHS) č. 574/72 rozšiřuje na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti (Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 1).

(35) Aby byly zohledněny potřeby pracovníků i zaměstnavatelů, měly by mít členské státy možnost omezit trvání pružného uspořádání práce, včetně případné kratší pracovní doby nebo využívání práce na dálku. Ačkoli se prokázala užitečnost částečných pracovních úvazků v tom, že některým ženám umožňují zůstat na trhu práce po narození dětí, nebo když pečují o rodinné příslušníky, kteří potřebují péči nebo pomoc, dlouhé trvání zkráceného pracovního úvazku může vést k nižším příspěvkům na sociální zabezpečení, a tedy i nižším nebo neexistujícím nárokům na důchod.

(36) Při zvažování žádostí o pružné uspořádání práce by zaměstnavatelé měli mít možnost zohlednit mimo jiné dobu trvání požadovaného pružného uspořádání práce, jakož i své zdroje a provozní kapacitu k tomu, aby mohli takovéto uspořádání nabízet. Zaměstnavatel by měl mít možnost se rozhodnout, zda žádost pracovníka o pružné uspořádání práce přijme, či zamítne. Konkrétní okolnosti, z nichž vychází potřeba pružného uspořádání práce, se mohou změnit. Pracovníci by tudíž měli mít nejen právo vrátit se k původnímu rozvržení práce na konci vzájemně sjednané doby, ale i možnost žádat o návrat k původnímu rozvržení pracovní doby dříve, vyžaduje-li to změna příslušných okolností.

(37) Aniž je dotčen požadavek na posouzení toho, zda by měly být podmínky přístupu a podrobná pravidla pro rodičovskou dovolenou přizpůsobeny specifickým potřebám zvláště znevýhodněných rodičů, vybízejí se členské státy k tomu, aby posoudily, zda by podmínky a podrobná pravidla pro výkon práva na rodičovskou dovolenou, pečovatelskou dovolenou a pružné uspořádání práce měly být přizpůsobeny zvláštním potřebám, zejména rodičů samoživitelů, osvojitelů, rodičů se zdravotním postižením, rodičů zdravotně postižených nebo dlouhodobě nemocných dětí nebo rodičů ve specifických situacích, například v souvislosti s vícečetnými nebo předčasnými porody.

(38) Úprava dovolené má podpořit pracovníky, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami, během specifického období a klade si za cíl udržet a podpořit pokračující spojení pracovníků s trhem práce. Je tudíž vhodné zahrnout výslovné ustanovení o ochraně zaměstnaneckých práv pracovníků čerpajících některý z druhů dovolené, na něž se vztahuje tato směrnice. Tato směrnice zejména chrání právo pracovníků vrátit se po návratu z této dovolené na stejné nebo rovnocenné pracovní místo a právo netrpět v důsledku čerpání této dovolené žádnou újmou týkající se podmínek jejich pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu. Nárok na příslušná práva, která pracovníci již nabyli nebo která nabývají, by jim měl zůstat zachován až do skončení této dovolené.

(39) Jak je stanoveno ve směrnici 2010/18/EU, od členských států se požaduje, aby vymezily postavení pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu po dobu trvání rodičovské dovolené. Podle judikatury Soudního dvora se pracovněprávní vztah mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem během doby dovolené zachovává, a osoba čerpající tuto dovolenou proto během uvedené doby zůstává pracovníkem pro účely práva Unie. Při vymezování postavení pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu během doby trvání druhů dovolených, na něž se vztahuje tato směrnice, a to i pokud jde o nároky na sociální zabezpečení, by tudíž členské státy měly zajistit, aby pracovněprávní vztah zůstal zachován.

(40) Pracovníci, kteří vykonávají své právo čerpat dovolenou nebo požádat o pružné uspořádání práce podle této směrnice, by měli být z tohoto důvodu chráněni před diskriminací nebo jakýmkoli méně příznivým zacházením.

(41) Pracovníci, kteří vykonají své právo čerpat dovolenou nebo požádat o pružné uspořádání práce podle této směrnice, by měli požívat ochrany před propuštěním a veškerými přípravnými kroky k případnému propuštění z důvodu žádosti o dovolenou nebo jejího čerpání či z důvodu výkonu práva požádat o takové pružné uspořádání práce v souladu s judikaturou Soudního dvora, včetně jeho rozsudku ve věci C-460/06[1]. Pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni kvůli tomu, že vykonali uvedená práva, by měli mít možnost požádat zaměstnavatele o řádné odůvodnění propuštění. Pokud pracovník požádal o otcovskou dovolenou, rodičovskou dovolenou nebo pečovatelskou dovolenou podle této směrnice nebo takovou dovolenou čerpal, měl by zaměstnavatel propuštění tohoto pracovníka odůvodnit písemně.

(42) Důkazní břemeno ohledně toho, že nedošlo k propuštění z toho důvodu, že pracovníci požádali o otcovskou, rodičovskou nebo pečovatelskou dovolenou podle této směrnice nebo ji čerpali, by měl nést zaměstnavatel, předloží-li pracovník soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že z těchto důvodů propuštěn byl.

[1] Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. října 2007, Nadine Paquay proti Société d'architectes Hoet + Minne, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

(43) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo vnitrostátních předpisů platných již ke dni vstupu této směrnice v platnost, které se vztahují k právům, která spadají do její oblasti působnosti. Takové sankce mohou zahrnovat správní a finanční sankce, jako jsou pokuty nebo náhrada újmy, jakož i jiné druhy sankcí.

(44) Účinné provádění zásad rovného zacházení a rovných příležitostí vyžaduje přiměřenou soudní ochranu pracovníků před nepříznivým zacházením nebo nepříznivými následky v důsledku stížnosti nebo řízení týkajících se práv podle této směrnice. Je možné, že oběti jsou odrazovány od výkonu svých práv kvůli hrozbě odvety, a proto by měly být chráněny před případným nepříznivým zacházením, pokud vykonávají svá práva stanovená v této směrnici. Tato ochrana je obzvláště relevantní, pokud jde o zástupce pracovníků při výkonu jejich funkce.

(45) Za účelem dalšího zlepšení úrovně ochrany práv stanovených v této směrnici by vnitrostátní orgány pro rovné zacházení měly být příslušné pro otázky diskriminace, které spadají do oblasti působnosti této směrnice, včetně úkolu poskytovat nezávislou pomoc obětem diskriminace při podávání stížností.

(46) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a dává tak členským státům možnost přijmout nebo zachovat ustanovení, která jsou pro pracovníky příznivější. Umožnění, aby jeden z rodičů přenesl na druhého rodiče více než dva měsíce ze čtyř měsíců rodičovské dovolené stanovené touto směrnicí, takovým ustanovením není. Práva, která již byla nabyta ke dni vstupu této směrnice v platnost, by měla být zachována, pokud tato směrnice neobsahuje příznivější ustanovení. Provádění této směrnice by nemělo být využíváno k omezení stávajících práv podle práva Unie ani je nelze považovat za platný důvod pro omezení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblastech, na které se vztahuje tato směrnice.

(47) Především by nic v této směrnici nemělo být vykládáno jako omezení práv podle směrnic 2010/18/EU, 92/85/EHS a 2006/54/ES, včetně článku 19 směrnice 2006/54/ES.

(48) Mikropodniky a malé a střední podniky, jak jsou definovány v příloze doporučení Komise 2003/361/ES[1], které představují velkou většinu podniků v Unii, mohou mít omezené finanční, technické a lidské zdroje. Při provádění této směrnice by členské státy měly usilovat o to, aby se vyhnuly uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků nebo přehnané zátěži pro zaměstnavatele. Členské státy se proto vyzývají k tomu, aby důkladně posoudily dopad svých prováděcích opatření na malé a střední podniky a zajistily tak rovné zacházení se všemi pracovníky a to, že malé a střední podniky nebudou těmito opatřeními nepřiměřeně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky, a že nebude uložena zbytečná administrativní zátěž. Členské státy se vyzývají k tomu, aby malým a středním podnikům poskytly pobídky, pokyny a poradenství, které jim budou nápomocny při plnění jejich povinností podle této směrnice.

(49) Jakýkoli druh pracovního volna z rodinných důvodů, zejména mateřská dovolená, otcovská dovolená, rodičovská dovolená a pečovatelská dovolená, jenž je k dispozici podle vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivních smluv, by měl být započítán do plnění požadavku na jeden nebo více druhů dovolených stanovených v této směrnici a ve směrnici 92/85/EHS, za předpokladu, že všechny minimální požadavky stanovené v uvedených směrnicích jsou splněny a že není omezena obecná úroveň ochrany poskytnuté pracovníkům v oblasti působnosti těchto směrnic. Členské státy při provádění této směrnice nemusí přejmenovávat ani jinak měnit různé druhy dovolené z rodinných důvodů, jež jsou stanovené podle vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivních smluv a jež se započítávají k dosažení souladu s touto směrnicí.

[1] Doporučení Komise ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků, malých a středních podniků (Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 36).

(50) Členské státy se vyzývají k tomu, aby v souladu s vnitrostátními zvyklostmi podporovaly sociální dialog se sociálními partnery s cílem podpořit sladění pracovního a rodinného života, mimo jiné podporou opatření k nalezení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem na pracovišti, zřízením dobrovolných systémů certifikace, poskytováním odborné přípravy, zvyšováním povědomí a prováděním informačních kampaní. Členské státy se navíc vyzývají k tomu, aby se zapojily do dialogu s příslušnými zúčastněnými subjekty, jako jsou nevládní organizace, místní a regionální orgány a poskytovatelé služeb, s cílem podporovat politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi.

(51) Sociální partneři by měli být vybízeni k podpoře dobrovolných certifikačních systémů hodnotících dosahování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem na pracovišti.

(52) Jelikož cílů této směrnice, totiž zajištění provádění zásady rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti v celé Unii, nemůže být uspokojivě dosaženo členskými státy, ale spíše jich, z důvodu jejich rozsahu a účinků, může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o EU. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Předmět

Tato směrnice stanoví minimální požadavky, jejichž účelem je dosáhnout rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení s nimi na pracovišti pomocí snadnějšího sladění pracovního a rodinného života pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami.

Za tímto účelem stanoví tato směrnice individuální práva týkající se:

a) otcovské dovolené, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené;

b) pružného uspořádání práce pro pracovníky, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami.

Článek 2

Oblast působnosti

Tato směrnice se vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

Článek 3

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:

a) „otcovskou dovolenou“ placené pracovní volno pro otce nebo rovnocenného druhého rodiče, pokud ho uznává vnitrostátní právo a v míře, v jaké ho uznává, které je poskytnuto při příležitosti narození dítěte k péči o ně;

b) „rodičovskou dovolenou“ pracovní volno pro rodiče z důvodu narození nebo osvojení dítěte za účelem péče o toto dítě;

c) „pečovatelskou dovolenou“ pracovní volno pro pracovníka, aby mohl poskytovat osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem;

d) „pečující osobou“ pracovník poskytující osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem;

e) „rodinným příslušníkem“ syn, dcera, matka, otec, manžel či manželka, nebo partner či partnerka v registrovaném partnerství, jsou-li taková partnerství uznávána vnitrostátním právem;

f) „pružným uspořádáním práce“ možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby.

2. Pracovní dny uvedené v článcích 4 a 5 se rozumějí tak, že odkazují na plný pracovní úvazek, jak je vymezen v daném členském státě.

Nárok pracovníka na rodičovskou dovolenou může být vypočítán úměrně k pracovní době pracovníka v souladu s individuálním rozvržením práce pracovníka, jak je upraveno jeho pracovní smlouvou nebo pracovněprávním vztahem.

Článek 4

Otcovská dovolená

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby otcové nebo rovnocenní druzí rodiče, pokud je uznává vnitrostátní právo a v míře, v jaké je uznává, měli právo na otcovskou dovolenou v délce deseti pracovních dní, kterou mohou čerpat u příležitosti narození dítěte pracovníka. Členské státy mohou rozhodnout, zda umožní čerpat otcovskou dovolenou částečně i před narozením dítěte, nebo až po jeho narození a zda ji umožní čerpat pružnými způsoby.

2. Právo na otcovskou dovolenou nesmí být podmíněno splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru.

3. Právo na otcovskou dovolenou se přizná bez ohledu na osobní nebo rodinný stav pracovníka, jak je vymezuje vnitrostátní právo.

Článek 5

Rodičovská dovolená

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl individuální právo na rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců, kterou může čerpat do doby, než dítě dosáhne určitého věku, který není vyšší než osm let a který stanoví každý členský stát nebo kolektivní smlouva. Tento věk se určí tak, aby bylo zajištěno, že každý rodič může skutečně využít své právo na rodičovskou dovolenou na rovnoprávném základě.

2. Členské státy zajistí, aby dva měsíce rodičovské dovolené nebylo možné přenést.

3. Členské státy stanoví přiměřenou lhůtu pro oznámení, jež mají dát zaměstnavatelům pracovníci, když vykonávají právo na rodičovskou dovolenou. Členské státy přitom zohlední potřeby zaměstnavatelů i pracovníků.

   Členské státy zajistí, aby pracovníkova žádost o rodičovskou dovolenou uváděla zamýšlený začátek a konec doby dovolené.

4. Členské státy mohou právo na rodičovskou dovolenou podmínit splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než jeden rok. V případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu směrnice Rady 1999/70/ES[1] u téhož zaměstnavatele se pro účely výpočtu rozhodné doby zohlední souhrn těchto smluv.

[1] Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43).

5. Členské státy mohou stanovit podmínky, za kterých může být po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi zaměstnavateli umožněno odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu z důvodu, že by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně narušilo řádné fungování zaměstnavatele. Takový odklad rodičovské dovolené zaměstnavatelé písemně odůvodní.

6. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci měli právo žádat o čerpání rodičovské dovolené pružnými způsoby. Členské státy mohou stanovit způsoby jejich uplatňování. Zaměstnavatel tyto žádosti zváží a odpoví na ně s přihlédnutím ke svým potřebám i k potřebám pracovníka. Případné zamítnutí takové žádosti zaměstnavatel písemně odůvodní v přiměřené lhůtě po podání žádosti.

7. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby při posuzování žádostí o rodičovskou dovolenou čerpanou na plný úvazek nabídli zaměstnavatelé před případným odkladem podle odstavce 5 pružné způsoby čerpání rodičovské dovolené podle odstavce 6.

8. Členské státy posoudí potřebu přizpůsobit podmínky přístupu a podrobná pravidla pro uplatňování rodičovské dovolené potřebám osvojitelů, rodičů se zdravotním postižením a rodičů s dětmi se zdravotním postižením nebo dlouhodobým onemocněním.

Článek 6

Pečovatelská dovolená

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl právo na pečovatelskou dovolenou v délce pěti pracovních dní za rok. Členské státy mohou určit dodatečné podrobnosti, pokud jde o rozsah a podmínky pečovatelské dovolené, v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Využití tohoto práva může být podmíněno přiměřeným odůvodněním, v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi.

2. Členské státy mohou přiznat pečovatelskou dovolenou na základě referenční doby odlišné od jednoho roku, podle osoby vyžadující péči nebo pomoc, nebo podle jednotlivého případu.

Článek 7

Pracovní volno z důvodů vyšší moci

Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl právo na pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná. Členské státy mohou právo každého pracovníka na pracovní volno z důvodů vyšší moci omezit na určitou dobu za rok nebo na určitou dobu v jednotlivém případě nebo oběma způsoby.

Článek 8

Odměna nebo příspěvek

1. V souladu s vnitrostátním stavem, například vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi a s přihlédnutím k pravomocím přeneseným na sociální partnery členské státy zajistí, aby pracovníci, kteří vykonají své právo na dovolenou podle čl. 4 odst. 1 nebo čl. 5 odst. 2, obdrželi odměnu nebo příspěvek v souladu s odstavci 2 a 3 tohoto článku.

2. Pokud jde o otcovskou dovolenou uvedenou v čl. 4 odst. 1, musí tato odměna nebo příspěvek zajistit příjem alespoň rovnocenný tomu, který by měl dotyčný pracovník v případě přerušení pracovní činnosti z důvodů spojených s jeho zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy. Členské státy mohou právo na odměnu nebo příspěvek podmínit odpracovanou dobou ne delší než šest měsíců bezprostředně před očekávaným datem narození dítěte.

3. Pokud jde o rodičovskou dovolenou uvedenou v čl. 5 odst. 2, určí tuto odměnu nebo příspěvek členský stát nebo sociální partneři a stanoví ji takovým způsobem, aby se usnadnilo čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči.

Článek 9

Pružné uspořádání práce

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, který činí nejméně osm let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče. Trvání takového pružného uspořádání práce může být přiměřeným způsobem omezeno.

2. Zaměstnavatelé žádosti o pružné uspořádání práce podle odstavce 1 během přiměřené doby zváží a odpoví na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i pracovníka. Jakékoli zamítnutí takové žádosti nebo jakýkoli odklad takového uspořádání zaměstnavatelé odůvodní.

3. Je-li trvání pružného uspořádání práce podle odstavce 1 omezeno, má pracovník právo vrátit se na konci sjednané doby k původnímu rozvržení práce. Pracovník má také právo žádat o návrat k původnímu rozvržení práce před skončením sjednané doby, kdykoliv to odůvodňuje změna okolností. Zaměstnavatel zváží žádost o dřívější návrat k původnímu rozvržení práce a odpoví na ni s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i pracovníka.

4. Členské státy mohou právo žádat o pružné uspořádání práce podmínit splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než šest měsíců. V případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu směrnice 1999/70/ES u téhož zaměstnavatele se pro účely výpočtu rozhodné doby zohlední souhrn těchto smluv.

Článek 10

Zaměstnanecká práva

1. Práva pracovníka, která již nabyl nebo která nabývá v den začátku dovolené podle článků 4, 5 a 6 nebo pracovního volna podle článku 7, zůstávají zachována až do skončení této dovolené nebo pracovního volna. Po skončení dovolené nebo pracovního volna jsou tato práva vykonatelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.

2. Členské státy zajistí, aby po skončení dovolené podle článků 4, 5 a 6 měli pracovníci právo vrátit se na své pracovní místo nebo na rovnocenné pracovní místo za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a těžit z případného zlepšení pracovních podmínek, na které by měli nárok, kdyby dovolenou nečerpali.

3. Členské státy vymezí postavení pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu pro dobu dovolené podle článků 4, 5 a 6 nebo pracovního volna podle článku 7, a to i pokud jde o nároky na sociální zabezpečení, včetně příspěvků na důchodové zabezpečení, a současně zajistí, aby byl pracovněprávní vztah během uvedené doby zachován.

Článek 11

Zákaz diskriminace

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly méně příznivé zacházení s pracovníky z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle článků 4, 5 a 6 nebo pracovní volno podle článku 7 nebo je čerpali, či z důvodu, že vykonali práva podle článku 9.

Článek 12

Ochrana před propuštěním a důkazní břemeno

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění a veškeré přípravné kroky k propuštění pracovníků z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle článků 4, 5 a 6 nebo ji čerpali, nebo že vykonali právo požádat o pružné uspořádání práce podle článku 9.

2. Pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle článků 4, 5 a 6 nebo ji čerpali nebo že vykonali právo požádat o pružné uspořádání práce podle článku 9, mohou zaměstnavatele požádat, aby jejich propuštění náležitě odůvodnil. Pracovníkům, kteří požádali o dovolenou podle článků 4, 5 nebo 6 nebo ji čerpali a byli propuštěni, musí zaměstnavatel jejich propuštění písemně odůvodnit.

3. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby v případě, že pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že požádali o dovolenou stanovenou v článcích 4, 5 a 6 nebo ji čerpali, předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že k propuštění došlo z těchto důvodů, bylo na zaměstnavateli, aby prokázal, že se propuštění zakládalo na jiných důvodech.

4. Odstavec 3 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro pracovníky příznivější.

5. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 3 na řízení, v nichž zjišťování skutkové podstaty přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.

6. Odstavec 3 se nevztahuje na trestní řízení, pokud členské státy nestanoví jinak.

Článek 13

Sankce

Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo příslušných již platných předpisů týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice, a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění uplatňování těchto sankcí.

Článek 14

Ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky

Členské státy zavedou nezbytná opatření na ochranu pracovníků, včetně pracovníků, kteří jsou zástupci zaměstnanců, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele nebo nepříznivými následky v důsledku stížnosti podané v rámci podniku nebo jakéhokoli soudního řízení zahájeného za účelem vymáhání dodržení požadavků stanovených v této směrnici.

Článek 15

Orgány pro rovné zacházení

Aniž je dotčena pravomoc inspektorátů práce nebo jiných subjektů při prosazování práva pracovníků, včetně sociálních partnerů, členské státy zajistí, aby subjekt nebo subjekty určené podle článku 20 směrnice 2006/54/ES a pověřené podporou, rozborem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví byly příslušné v otázkách souvisejících se zákazem diskriminace, jež spadají do oblasti působnosti této směrnice.

Článek 16

Úroveň ochrany

1. Členské státy mohou zavést či zachovat ustanovení, která jsou pro pracovníky příznivější než ustanovení této směrnice.

2. Provedení této směrnice nesmí být důvodem ke snížení všeobecné úrovně ochrany pracovníků v oblastech, na něž se vztahuje tato směrnice. Zákazem takového snížení úrovně ochrany není dotčeno právo členských států a sociálních partnerů stanovit vzhledem k měnícím se okolnostem jiná legislativní, regulační nebo smluvní uspořádání než ta, která jsou platná ode dne ... [den vstupu této směrnice v platnost], za předpokladu, že jsou splněny minimální požadavky stanovené v této směrnici.

Článek 17

Šíření informací

Členské státy zajistí, aby o vnitrostátních předpisech přijatých k provedení této směrnice i o příslušných již platných předpisech týkajících se předmětu stanoveného v článku 1 byli veškerými vhodnými prostředky na celém území daného státu informováni pracovníci a zaměstnavatelé, včetně zaměstnavatelů, kteří jsou malými a středními podniky.

Článek 18

Podávání zpráv a přezkum

1. Členské státy sdělí Komisi do ... [osm let po vstupu této směrnice v platnost] veškeré informace týkající se provádění této směrnice, jež jsou nezbytné pro to, aby Komise mohla vypracovat zprávu. Tyto informace zahrnují dostupné úhrnné údaje o tom, jak muži a ženy využívají různých druhů dovolené a pružného uspořádání práce i podle této směrnice, aby bylo umožněno řádné sledování a hodnocení provádění této směrnice, zejména s ohledem na rovnost žen a mužů.

2. Komise předloží zprávu uvedenou v odstavci 1 Evropskému parlamentu a Radě. V případě potřeby k ní připojí legislativní návrh.

Ke zprávě rovněž připojí:

a) studie o vzájemném působení mezi různými druhy dovolených stanovených v této směrnici, jakož i jinými druhy dovolených z rodinných důvodů, jako je dovolená v případě osvojení, a

b) studie o právech na dovolenou z rodinných důvodů, která jsou přiznávána osobám samostatně výdělečně činným.

Článek 19

Zrušení

1. Směrnice 2010/18/EU se zrušuje s účinkem ode dne ... [tři roky po vstupu této směrnice v platnost]. Odkazy na zrušenou směrnici se považují za odkazy na tuto směrnici v souladu se srovnávací tabulkou obsaženou v příloze.

2 Bez ohledu na zrušení směrnice 2010/18/EU podle odstavce 1 tohoto článku lze jakékoli doby nebo souhrn několika oddělených dob rodičovské dovolené, které pracovník čerpal nebo přenesl podle uvedené směrnice před ... [tři roky po dni vstupu této směrnice v platnost], odečíst od nároku dotyčného pracovníka na rodičovskou dovolenou podle článku 5 této směrnice.

Článek 20

Provedení ve vnitrostátním právu

1. Členské státy do ... [tři roky po vstupu této směrnice v platnost] uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Znění těchto předpisů neprodleně sdělí Komisi.

2. Aniž je dotčen odstavec 1 tohoto článku, uvedou členské státy do ... [pět let po dni vstupu této směrnice v platnost] v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí pro účely odměny nebo příspěvku odpovídajících posledním dvěma týdnům rodičovské dovolené podle čl. 8 odst. 3. Znění těchto předpisů neprodleně sdělí Komisi.

3. Předpisy uvedené v odstavcích 1 a 2 přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

4. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

5. Podrobná pravidla a způsoby uplatňování této směrnice se stanoví ve v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, jsou-li dodrženy minimální požadavky a cíle této směrnice.

6. Pro účely dosažení souladu s články 4, 5, 6 a 8 této směrnice a se směrnicí 92/85/EHS mohou členské státy vzít v úvahu jakoukoli dobu pracovního volna z rodinných důvodů a související odměnu nebo příspěvek, zejména mateřskou dovolenou, otcovskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a pečovatelskou dovolenou, jež je k dispozici podle vnitrostátního práva a jež přesahuje minimální normy stanovené v této směrnici nebo ve směrnici 92/85/EHS, za předpokladu, že všechny minimální požadavky pro tyto dovolené jsou splněny a že není omezena obecná úroveň ochrany poskytované pracovníkům v oblasti působnosti těchto směrnic.

7. Pokud členské státy zajišťují pro každého z rodičů po dobu nejméně šesti měsíců rodičovské dovolené odměnu nebo příspěvek alespoň ve výši 65 % čisté mzdy pracovníka, na kterou se může vztahovat strop, mohou rozhodnout, že zachovají tento systém namísto zavedení systému odměn a příspěvků podle čl. 8 odst. 2.

8. Členské státy mohou provedením této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění toho, aby mohly kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí.

Článek 21

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 22

Určení

Tato směrnice je určena členským státům.

V ~~…~~Bruselu dne

Za Evropský parlament	*Za Radu*
předseda	*předseda* nebo *předsedkyně*

PŘÍLOHA

SROVNÁVACÍ TABULKA

Směrnice Rady 2010/18/EU	Tato směrnice
Ustanovení 1 bod 1	Článek 1
Ustanovení 1 bod 2	Článek 2
Ustanovení 1 bod 3	Článek 2
Ustanovení 2 bod 1	Čl. 5 odst. 1
Ustanovení 2 bod 2	Čl. 5 odst. 1 a 2
Ustanovení 3 bod 1 písm. a)	Čl. 5 odst. 6
Ustanovení 3 bod 1 písm. b)	Čl. 5 odst. 4
Ustanovení 3 bod 1 písm. c)	Čl. 5 odst. 5
Ustanovení 3 bod 1 písm. d)	–
Ustanovení 3 bod 2	Čl. 5 odst. 3
Ustanovení 3 bod 3	Čl. 5 odst. 8
Ustanovení 4 bod 1	Čl. 5 odst. 8
Ustanovení 5 bod 1	Čl. 10 odst. 2

Směrnice Rady 2010/18/EU	Tato směrnice
Ustanovení 5 bod 2	Čl. 10 odst. 1
Ustanovení 5 bod 3	Čl. 10 odst. 3
Ustanovení 5 bod 4	Článek 11
Ustanovení 5 bod 5 první pododstavec	Čl. 10 odst. 3
Ustanovení 5 bod 5 druhý pododstavec	Čl. 8 odst. 3
Ustanovení 6 bod 1	Článek 9
Ustanovení 6 bod 2	25. bod odůvodnění
Ustanovení 7 bod 1	Článek 7
Ustanovení 7 bod 2	Článek 7
Ustanovení 8 bod 1	Čl. 16 odst. 1
Ustanovení 8 bod 2	Čl. 16 odst. 2
Ustanovení 8 bod 3	–
Ustanovení 8 bod 4	–
Ustanovení 8 bod 5	–
Ustanovení 8 bod 6	–
Ustanovení 8 bod 7	–