

Brusel 25. června 2018
(OR. en)

10291/18

Interinstitucionální spis:
2017/0085 (COD)

EMPL 346
SOC 425
GENDER 23
SAN 199
CODEC 1112

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Delegace
Č. předchozího dokumentu:	10055/18
Č. dok. Komise:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Předmět:	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU – obecný přístup

Delegace naleznou v příloze znění výše uvedené směrnice, ohledně něhož dosáhla Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) na zasedání konaném dne 21. června 2018 obecného přístupu. Změny oproti poslednímu návrhu předsednictví (příloha dokumentu 10055/18) jsou vyznačeny **tučně a podtržením**.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

**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. 1 písm. i) a odst. 2 písm. b) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru¹,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů²,

v souladu s řádným legislativním postupem,

¹ Úř. věst. C , , s. .

² Úř. věst. C , , s. .

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Ustanovení čl. 153 odst. 1 písm. i) Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) umožňuje Evropské unii 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 článku 3 Smlouvy o Evropské unii je podpora rovnosti žen a mužů jedním z cílů Unie. Podobně článek 23 Listiny základních práv Evropské unie vyžaduje zajištění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.
- (3) Článek 33 Listiny základních práv Evropské unie 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 je smluvní stranou Úmluvy Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením. Ustanovení této úmluvy tak jsou od data jejího vstupu v platnost nedílnou součástí právního řádu Evropské unie a právní předpisy Unie musí být vykládány v co největším možném rozsahu v souladu s úmluvou. Úmluva mimo jiné ve svém článku 7 stanoví, že strany přijmou veškerá nezbytná opatření, aby dětem se zdravotním postižením zaručily plné užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními dětmi.
- (5) Politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem by měly přispět k dosažení rovnosti žen a mužů tím, že podpoří účast žen na trhu práce, vyvážené rozdělení pečovatelských povinností mezi muže a ženy a odstraní rozdíly mezi ženami a muži v oblasti příjmů a odměny. Tyto politiky by měly zohlednit demografické změny včetně dopadů stárnutí populace.

- (6) 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/ES³, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU⁴, směrnice Rady 92/85/EHS⁵, směrnice Rady 97/81/ES⁶ a směrnice Rady 2010/18/EU⁷.
- (7) Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem však pro mnoho rodičů a pracovníků s pečovatelskými povinnostmi zůstává značným problémem, který 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. Když mají děti, pracují ženy obvykle méně hodin v placeném zaměstnání a tráví více času plněním neplacených pečovatelských povinností. Ukázalo se, že zaměstnanost žen je negativně ovlivněna také tehdy, mají-li nemocného nebo závislého rodinného příslušníka, přičemž některé ženy odejdou z trhu práce úplně.

³ 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).

⁴ 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).

⁵ 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).

⁶ 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).

⁷ Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Úř. věst. L 68, 18.3.2010, s. 13).

- (8) Současný právní rámec Unie nabízí 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 těchto dovolených málo využívají. Koncepce politik týkajících se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů není vyvážená, což posiluje genderové rozdíly v oblasti pracovních a pečovatelských povinností. Naopak se ukázalo, že využívání opatření zaměřujících se na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, jako je dovolená nebo pružné uspořádání pracovní doby, 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.
- (8a) Při provádění této směrnice by členské státy měly vzít v úvahu, že rovné využívání pracovního volna z rodinných důvodů 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 pečujícím osobám, aby vstoupili na trh práce, setrvali na něm nebo se na něj vrátili. Odstraňování odrazujících hospodářských faktorů může také motivovat druhého výdělečně činného partnera, nejčastěji ženu, k plnému zapojení do trhu práce.
- (9) V souladu s článkem 154 SFEU provedla Komise dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery týkající se výzev souvisejících s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem. Mezi sociálními partnery nebylo dosaženo dohody ohledně zahájení jednání o uvedených záležitostech, včetně otázky rodičovské dovolené. Je však důležité přijmout v této oblasti opatření prostřednictvím modernizace a uzpůsobení současného právního rámce s přihlédnutím k výsledku uvedených konzultací, jakož i otevřené veřejné konzultace uspořádané za účelem získání stanovisek různých zúčastněných stran a občanů.
- (10) Je vhodné zrušit a nahradit směrnicí 2010/18/EU, která v současnosti upravuje rodičovskou dovolenou tím, že provádí rámcovou smlouvu uzavřenou mezi sociálními partnery. Tato směrnice vychází zejména z pravidel stanovených ve směrnici 2010/18/EU a doplňuje je tím, že posiluje stávající práva a zavádí práva nová.

- (11) Tato směrnice stanoví minimální požadavky vztahující se k otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené a k pružnému uspořádání pracovní doby rodičů a pracovníků s pečovatelskými povinnostmi. Tím, že 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.
- (12) Tato směrnice by se měla vztahovat na všechny pracovníky, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v jiném pracovněprávním vztahu, což zahrnuje i pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy 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 bylo dříve stanoveno ve zrušené směrnici 2010/18/EU. Členské státy by měly definovat pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy v souladu s kritérii pro určování statusu pracovníka, která ve své judikatuře stanovil Soudní dvůr Evropské unie.
- (12a) Vymezení manželského a rodinného stavu, jakož i to, kdo má být považován za rodiče, matku a otce, je v pravomoci členských států.
- (13) Na podporu rovnoměrnějšího rozdělení pečovatelských povinností mezi ženy a muži a s cílem umožnit brzké vytvoření vazby mezi otci a dětmi by mělo být zavedeno právo na otcovskou dovolenou. Tato dovolená by měla být čerpána v období okolo narození dítěte **pro účely péče** a měla by s touto událostí jasně souviset. Je na členských státech, aby rozhodly, zda tato dovolená může být částečně čerpána také před narozením dítěte, nebo až po jeho narození, aby stanovily časový rámec, v němž se musí vyčerpat, i zda a za jakých podmínek může být čerpána na část pracovní doby, v blocích oddělených obdobími práce, například po týdnech, nebo v jiných pružných formách. Členské státy mohou 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 uplatnit bez ohledu na manželský nebo rodinný stav podle vymezení ve vnitrostátních právních předpisech.

(14) Jelikož většina otců právo na rodičovskou dovolenou nevyužívá nebo značnou část svého nároku na dovolenou přenáší na matky, prodlužuje tato směrnice za účelem motivování otců k čerpání rodičovské dovolené při současném zachování práva každého rodiče na alespoň čtyři měsíce rodičovské dovolené, jak bylo dříve stanoveno ve zrušené směrnici 2010/18/EU, dobu rodičovské dovolené, kterou nelze přenést z jednoho rodiče na druhého, z jednoho měsíce na dva.

(15) Podle této směrnice se pracujícím rodičům s dětmi zaručuje rodičovská dovolená v minimální délce čtyř měsíců. Členské státy by měly mít možnost určit lhůtu pro oznámení, jež má dát zaměstnavateli pracovník, když žádá o rodičovskou dovolenou, a rozhodnout, zda lze právo na rodičovskou dovolenou podmínit splněním podmínky určité doby trvání pracovního poměru. S ohledem na rostoucí rozmanitost smluvních ujednání by se pro účely výpočtu 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 bude zaměstnavateli za určitých okolností umožněn odklad poskytnutí rodičovské dovolené. V těchto případech by měl zaměstnavatel poskytnout odůvodnění odkladu.

Vzhledem k tomu, že flexibilita zvyšuje pravděpodobnost, že každý rodič, zejména otec, svého nároku na tuto dovolenou využije, měli by mít pracovníci možnost žádat o čerpání rodičovské dovolené na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby, v blocích oddělených obdobími práce, například po týdnech, nebo v jiných pružných formách. Mělo by být na zaměstnavateli, zda takovou žádost o rodičovskou dovolenou v jiných pružných formách než na celou pracovní dobu přijme. Členské státy by měly také posoudit, zda by podmínky a podrobná pravidla pro rodičovskou dovolenou měly být přizpůsobeny specifickým potřebám zvláště znevýhodněných rodičů.

(15a) Věk dítěte, do jehož dovršení lze rodičovskou dovolenou čerpat, by měl být stanoven tak, aby se oběma rodičům umožnilo skutečně vyčerpat celou rodičovskou dovolenou podle této směrnice.

- (16) Pro usnadnění návratu do práce po rodičovské dovolené by pracovníci i zaměstnavatelé měli být podporováni v tom, aby v průběhu dovolené udržovali kontakty, a mohou činit jakákoli opatření vedoucí k vhodnému opětovnému zapojení do práce po ukončení dovolené, o kterých mezi sebou rozhodnou dotčené strany s přihlédnutím k vnitrostátním právním předpisům, kolektivním smlouvám a zvyklostem.
- (17) Aby muži a ženy s pečovatelskými povinnostmi získali více možností zůstat v zaměstnání, měli by mít pracovníci právo na pečovatelskou dovolenou. Členské státy by měly upřesnit podmínky pro nárok na toto právo a způsob jeho výkonu, včetně délky jeho trvání a situace, kdy je potřeba péče uznána. V důsledku stárnutí obyvatelstva bude potřeba péče narůstat, což by mělo být členskými státy zohledněno při rozvoji politik v oblasti péče, včetně pečovatelské dovolené.
- (18) Kromě 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 bylo dříve stanoveno ve zrušené směrnici 2010/18/EU.
- (19) Aby se zvýšily pobídky pro pracovníky s dětmi, zejména muže, k čerpání dob dovolených stanovených v této směrnici, mělo by být stanoveno právo na přiměřený příspěvek.

Členské státy by proto měly stanovit přiměřenou výši odměny nebo příspěvku během minimální doby otcovské dovolené a po období **nejméně 1,5 měsíce během** minimální nepřenosné doby rodičovské dovolené zaručené podle této směrnice. Při stanovení výše této odměny nebo příspěvku by členské státy měly vzít v úvahu skutečnost, že čerpání otcovské a rodičovské dovolené má pro rodinu často za následek ztrátu příjmu a že první výdělečně činné osoby v rodině budou moci využít své právo na rodičovskou dovolenou pouze tehdy, pokud bude dostatečně dobře odměněna.

- (19a) Touto směrnicí by neměla být dotčena koordinace systémů sociálního zabezpečení podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004⁸, nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010⁹ a nařízení Rady (ES) č. 859/2003¹⁰. Členský stát příslušný pro sociální zabezpečení určité osoby je stanoven uplatněním uvedených nařízení.
- (20) Jak bylo dříve stanoveno ve zrušené směrnici 2010/18/EU, od členských států se požaduje, aby vymezily postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru po dobu trvání rodičovské dovolené. V souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie se pracovní poměr mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem během doby dovolené tedy zachovává a osoba čerpající tuto dovolenou v důsledku toho během uvedené doby zůstává pracovníkem pro účely právních předpisů Unie. Při vymezování postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru během doby dovolených, na něž se vztahuje tato směrnice, a to i pokud jde o nároky na sociální zabezpečení, by tudíž členské státy měly zajistit, aby pracovní poměr zůstal zachován.

⁸ 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).

⁹ 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).

¹⁰ 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).

- (21) Aby byli pracující rodiče a pečující osoby motivováni k setrvání v zaměstnání, měli by mít tito pracovníci možnost přizpůsobit svůj pracovní rozvrh svým osobním potřebám a preferencím. Pracující rodiče a pečující osoby by tedy měli mít možnost požádat za účelem péče o pružné uspořádání pracovní doby, čímž je míněna možnost pracovníků požádat o úpravu rozvržení pracovní doby, včetně využívání práce na dálku, pružné pracovní doby nebo zkrácení pracovní doby. Aby byly zohledněny potřeby pracovníků a zaměstnavatelů, měly by mít členské státy možnost omezit trvání pružného uspořádání pracovní doby, včetně jakéhokoli zkrácení pracovní doby nebo jakéhokoli využívání práce na dálku. Ačkoli se prokázala užitečnost částečných pracovních úvazků v tom, že některým ženám umožňují zůstat na trhu práce po narození dětí, dlouhé trvání zkráceného pracovního úvazku může vést k nižším příspěvkům na sociální zabezpečení, což se projeví nižším nebo neexistujícím nárokem na důchod. Rozhodnutí, zda bude žádost pracovníka o pružné uspořádání pracovní doby schválena, by mělo být ponecháno na zaměstnavateli. Při zvažování žádostí o pružné uspořádání pracovní doby mohou zaměstnavatelé vzít v úvahu mimo jiné dobu trvání požadovaného pružného uspořádání pracovní doby, jakož i své zdroje a provozní kapacitu takovéto uspořádání nabízet. Konkrétní okolnosti, z nichž vychází potřeba pružného uspořádání pracovní doby, se mohou změnit. Pracovníci by tudíž měli mít právo vrátit se k původnímu rozvržení pracovní doby nejen na konci sjednané doby, ale měli by mít také možnost žádat o návrat k původnímu rozvržení pracovní doby vždy, když to vyžaduje změna příslušných okolností.
- (22) Úprava dovolené má podpořit pracující rodiče a pečující osoby během specifického období a klade si za cíl udržet a podpořit jejich pokračující spojení s trhem práce. Je tudíž vhodné zahrnout výslovné ustanovení o ochraně zaměstnaneckých práv pracovníků čerpajících dovolenou, na niž se vztahuje tato směrnice, a zejména jejich práva vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo a netrpět v důsledku nepřítomnosti jakoukoli újmou týkající se podmínek. Nárok pracovníků na práva, která již mají nebo která nabývají, by měl zůstat zachován až do skončení příslušné dovolené.

- (23) Pracovníci, kteří uplatňují svá práva na dovolenou nebo na žádost o pružné uspořádání pracovní doby, by měli být z tohoto důvodu chráněni před diskriminací nebo jakýmkoli méně příznivým zacházením.
- (24) Pracovníci, kteří uplatní své právo čerpat dovolenou nebo požádat o pružné uspořádání pracovní doby podle této směrnice, by měli požívat ochrany před propuštěním a případnou přípravou na propuštění z důvodu žádosti o dovolenou nebo jejího čerpání či z důvodu uplatnění práva na žádost o takové pružné uspořádání pracovní doby. Pojem „přípravy na případné propuštění“ by měl být chápán s ohledem na judikaturu Soudního dvora Evropské unie, zejména na rozsudek ve věci C-460/06¹¹. Jestliže se pracovníci domnívají, že byli propuštěni z uvedených důvodů, měli by mít možnost požádat zaměstnavatele o řádné odůvodnění propuštění.
- (25) Důkazní břemeno ohledně toho, že nedošlo k propuštění z toho důvodu, že pracovníci požádali o otcovskou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji čerpali, by měl nést zaměstnavatel, předloží-li pracovníci soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že z těchto důvodů propuštění byli. V rámci právní ochrany poskytované podle této směrnice pro druhy dovolené uvedené výše se zohledňuje jejich povaha a cíl a zvláštní význam těchto dvou druhů dovolené pro prosazování rovnosti žen a mužů, zejména rovnoměrného sdílení pečovatelských povinností mezi ženami a muži, jakož i délka těchto dovolených a skutečnost, že se poskytuje odpovídající odměna nebo příspěvek.

¹¹ Věc C-460/06 *Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, Sb. rozh. 2007 s. I-08511.

- (26) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice. Sankce mohou zahrnovat správní a finanční sankce, jako jsou pokuty nebo náhrada škody, jakož i jiné druhy sankcí. Účinné provádění zásady 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. Oběti mohou být odrazovány od uplatnění svých práv kvůli hrozbě odvety, a proto by měly být chráněny před případným nepříznivým zacházením, pokud uplatňují svá práva stanovená touto směrnicí. Tato ochrana je obzvláště relevantní, pokud jde o zástupce pracovníků při výkonu jejich funkce.
- (27) Za účelem dalšího zlepšení úrovně ochrany práv stanovených v této směrnicí by vnitrostátní orgány pro rovné zacházení měly být příslušné pro plnění úkolů souvisejících se zákazem diskriminace, jež spadají do oblasti působnosti této směrnice.
- (28) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a dává tak členským státům možnost přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení. Možnost, aby jeden rodič přenesl svou nepřenositelnou část nároku na rodičovskou dovolenou na druhého rodiče, by pro tohoto konkrétního pracovníka nepředstavovala příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by měla platit i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nelze využít k omezení existujících práv stanovených ve stávajících právních předpisech Unie platných v této oblasti ani ho nelze považovat za platný důvod pro omezení obecné úrovně ochrany poskytnuté pracovníkům v oblasti působnosti této směrnice.
- (29) Především, nic v této směrnicí by nemělo být vykládáno jako omezení práv dříve existujících podle směrnice 2010/18/EU, směrnice 92/85/EHS a směrnice 2006/54/ES, včetně jejího článku 19. Všechny odkazy na zrušenou směrnici 2010/18/EU by měly být považovány za odkazy na tuto směrnici.

- (30) Touto směrnicí by neměla být uložena žádná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků. Členské státy se proto vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu na malé a střední podniky a zajistily, že malé a střední podniky nebudou nepřiměřeně zasaženy, a to se zvláštním zřetelem na mikropodniky a potřebu zamezit jakékoli zbytečné administrativní zátěži.
- (30a) 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 jednu nebo více dovolených uvedených v této směrnici a směrnici 92/85/EHS, a sice za předpokladu, že všechny minimální požadavky stanovené v uvedených směrnících jsou splněny a že není omezena obecná úroveň ochrany poskytnuté pracovníkům v oblasti působnosti těchto směrnic. V tomto případě členské státy při provádění této směrnice nemusí přejmenovávat nebo měnit různé typy dovolené z rodinných důvodů, jež jsou stanovené podle vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivních smluv a jež se používají k dodržování této směrnice.
- (31) Členské státy mohou provedením této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí.
- (32) Jelikož cílů této směrnice, a sice zajištění uplatnění zásady rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti v celé Unii, nemůže být uspokojivě dosaženo členskými státy, nýbrž jich může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. 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 navržené tak, aby bylo dosaženo rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti prostřednictvím snadnějšího sladění pracovního a rodinného života pracujících rodičů a pečujících osob.

Za tímto účelem stanoví individuální práva týkající se:

- a) otcovské dovolené, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené; a
- b) pružného uspořádání pracovní doby pro pracující rodiče a pečující osoby.

Článek 2

Oblast působnosti

Tato směrnice se vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě.

Článek 3

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

- a) „otcovskou dovolenou“ pracovní volno pro otce, které je určeno k čerpání u příležitosti narození dítěte **pro účely péče**;
- b) „rodičovskou dovolenou“ pracovní volno pro rodiče z důvodu narození nebo osvojení dítěte za účelem péče o toto dítě;
- ba) „pečovatelskou dovolenou“ pracovní volno pro pracovníky, aby mohli poskytovat osobní péči nebo podporu rodinnému příslušníkovi nebo osobě žijící ve stejné domácnosti, kteří z vážných zdravotních důvodů vymezených členskými státy potřebují značnou péči nebo podporu;

- c) „pečující osobou“ pracovník poskytující osobní péči nebo podporu osobám uvedeným výše v písmeni ba);
- d) „rodinným příslušníkem“ syn, dcera, matka, otec, manžel/manželka pracovníka nebo partner/partnerka pracovníka v registrovaném partnerství, jsou-li taková partnerství upravena vnitrostátními právními předpisy;
- e)
- f) „pružným uspořádáním pracovní doby“ možnost pracovníků upravit si rozvržení pracovní doby, včetně využívání práce na dálku, pružné pracovní doby nebo zkrácení pracovní doby.

Článek 4

Otcovská dovolená

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby otcové měli právo na otcovskou dovolenou v délce deseti pracovních dní čerpanou v období okolo narození dítěte. Členské státy mohou rozhodnout, zda tato dovolená může být částečně čerpána také před narozením dítěte, nebo až po jeho narození a zda může být čerpána v pružných formách.
2. Právo na otcovskou dovolenou uvedené v odstavci 1 se přizná bez ohledu na manželský nebo rodinný stav podle vymezení ve vnitrostátních právních předpisech.
3. Odkaz na deset pracovních dní v odstavci 1 je třeba chápat jako odkaz na pracovní dobu při práci na plný úvazek, jak je stanovena v daném členském státě. Nárok pracovníka na rodičovskou dovolenou může být vypočítán úměrně k pracovní době v souladu s individuální pracovní dobou pracovníka, jak je stanovena v pracovní smlouvě.

Rodičovská dovolená

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci měli individuální právo na rodičovskou dovolenou v délce čtyř měsíců, které mohou čerpat do té doby, než dítě dosáhne určitého věku. Tento věk určí členské státy nebo sociální partneři tak, aby bylo zajištěno, že každý rodič může skutečně využít své právo na rodičovskou dovolenou na rovnoprávném základě.
2. Členské státy zajistí, že dva měsíce rodičovské dovolené není možné přenést.
3. Členské státy stanoví lhůtu pro oznámení, jež mají dát zaměstnavatelům pracovníci, kteří uplatňují právo na rodičovskou dovolenou. Členské státy při tom zohlední potřeby zaměstnavatelů i pracovníků. Členské státy zajistí, aby pracovníkova žádost uváděla zamýšlený začátek a konec doby dovolené.
4. Členské státy mohou právo na rodičovskou dovolenou podmínit splněním podmínky odpracované doby nebo doby trvání pracovního poměru, která nesmí přesáhnout jeden rok. V případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, ve smyslu směrnice Rady 1999/70/ES¹², u téhož zaměstnavatele bude pro účely výpočtu rozhodné doby zohledněn souhrn těchto smluv.
5. Členské státy mohou vymezit 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 to vážně narušilo řádné fungování organizace. Případný odklad rodičovské dovolené zaměstnavatelé písemně odůvodní.

¹² 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).

6. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci měli právo žádat o rodičovskou dovolenou také v pružných formách. Členské státy mohou upřesnit prováděcí pravidla takové formy rodičovské dovolené. Zaměstnavatelé tyto žádosti zvaží a odpoví na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků a případně zamítnutí takové žádosti písemně odůvodní.
7. Členské státy posoudí potřebu přizpůsobit podmínky přístupu a podrobná pravidla pro uplatňování rodičovské dovolené potřebám adoptivních rodičů, rodičů se zdravotním postižením a rodičů s dětmi se zdravotním postižením nebo dlouhodobým onemocněním.

Článek 6

Pečovatelská dovolená

Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci měli právo na pečovatelskou dovolenou, která bude vymezena ve vnitrostátních právních předpisech nebo v souladu se zvyklostmi.

Článek 7

Pracovní volno z důvodů vyšší moci

Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci měli 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 na pracovní volno z důvodů vyšší moci omezit na určitou dobu za rok nebo na jednotlivý případ či oboje.

Článek 8

Odměna nebo příspěvek

1. V souladu s vnitrostátními podmínkami, jako jsou vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy nebo zvyklosti, a s přihlédnutím k pravomocím přeneseným na sociální partnery členské státy zajistí, aby pracovníci uplatňující práva na dovolenou podle článku 4 a čl. 5 odst. 2 obdrželi odměnu nebo příspěvek, které stanoví členský stát nebo sociální partneři s ohledem na potřebu usnadnit čerpání otcovské nebo rodičovské dovolené prvními výdělečně činnými osobami.
2. **Během dovolené podle článku čl. 5 odst. 2 se odměna nebo příspěvek vyplácí po dobu nejméně 1,5 měsíce.**

Článek 9

Pružné uspořádání pracovní doby

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, a to nejméně osmi let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání pracovní doby za účelem péče. Trvání takového pružného uspořádání pracovní doby může být přiměřeným způsobem omezeno. Členské státy mohou omezit žádosti o pružné uspořádání pracovní doby, které může podat pracovník, na přiměřený počet žádostí v daném období, jenž nesmí být nižší než jednou za každých dvanáct měsíců.
2. Zaměstnavatelé žádosti o pružné uspořádání pracovní doby podle odstavce 1 zváží a odpoví na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků.
3. Je-li trvání pružného uspořádání pracovní doby podle odstavce 1 omezeno, má pracovník právo vrátit se na konci sjednané doby k původnímu rozvržení pracovní doby. Pracovník má právo žádat o návrat k původnímu rozvržení pracovní doby před skončením sjednané doby, kdykoliv to odůvodňuje změna okolností. Zaměstnavatelé jsou povinni tyto žádosti zvážit a odpovědět na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků.

4. Členské státy mohou právo na žádost o pružné uspořádání pracovní doby podmínit splněním podmínky odpracované doby nebo doby trvání pracovního poměru, která nesmí přesáhnout šest měsíců. V případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, ve smyslu směrnice 1999/70/ES, u téhož zaměstnavatele bude pro účely výpočtu rozhodné doby zohledněn souhrn těchto smluv.

Článek 10

Zaměstnanecká práva

1. Práva, která pracovníci mají nebo která nabývají v den začátku dovolené podle článků 4, 5 nebo 6, zůstávají zachována až do skončení této dovolené. Po skončení dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.
2. Členské státy zajistí, aby po skončení dovolené podle článků 4, 5 nebo 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 pracovního poměru pro dobu dovolené podle článků 4, 5 nebo 6, a to i pokud jde o nároky na sociální zabezpečení, a současně zajistí, aby byl pracovní poměr 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 nebo 6 nebo ji čerpali či z důvodu, že uplatnili práva stanovená v článku 9.

Ochrana před propuštěním a důkazní břemeno

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění a veškeré přípravy na propuštění pracovníků z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle článků 4, 5 nebo 6 nebo ji čerpali nebo že uplatnili právo žádat o pružné uspořádání pracovní doby podle článku 9.
2. Pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle článků 4, 5 nebo 6 nebo ji čerpali, či z důvodu uplatnění práva žádat o pružné uspořádání pracovní doby podle článku 9, mohou zaměstnavatele požádat o řádné odůvodnění propuštění. V případech podle článků 4 a 5 zaměstnavatel poskytne uvedené odůvodnění písemně.
3. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že pokud pracovníci, kteří požádali o dovolenou uvedenou v článku 4 a 5, nebo ji čerpali, předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že k takovému propuštění došlo, přísluší žalovanému prokázat, že se propuštění zakládalo na jiných důvodech, než je žádost o dovolenou uvedená v článku 4 a 5 nebo její čerpání.
4. Odstavec 3 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce 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 pravidla pro sankce použitelné v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily uplatňování těchto sankcí. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

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 s cílem vymáhat dodržení práv stanovených v této směrnici.

Článek 15

Orgány pro rovné zacházení

Aniž jsou dotčeny pravomoci inspektorátů práce nebo jiných subjektů včetně sociálních partnerů při prosazování práv pracovníků, členské státy zajistí, aby subjekt nebo subjekty určené podle článku 20 směrnice 2006/54/ES a pověřené podporou, rozbořem, 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. Provádění této směrnice nezakládá dostatečné důvody pro snížení úrovně ochrany pracovníků v oblastech, na které se tato směrnice vztahuje, aniž je tím dotčeno právo členských států reagovat na změny situace přijetím právních a správních předpisů lišících se od těch, které jsou platné v době, kdy byla tato směrnice přijata, za předpokladu, že jsou dodržovány minimální požadavky stanovené v této směrnici.

Článek 17

Šíření informací

Členské státy zajistí, aby o předpisech přijatých na základě této směrnice, jakož i o příslušných již platných ustanoveních týkajících se předmětu stanoveného v článku 1 této směrnice, byly všemi odpovídajícími prostředky informovány dotčené osoby na celém území daného státu.

Článek 18

Podávání zpráv a přezkum

1. Členské státy sdělí Komisi nejpozději do ... [Úř. věst.: vložte prosím datum odpovídající osmi letům po vstupu této směrnice v platnost] veškeré příslušné informace týkající se uplatňování této směrnice. Na základě těchto informací Komise vypracuje zprávu o uplatňování této směrnice určenou Evropskému parlamentu a Radě.

2. Komise na základě informací poskytnutých členskými státy podle odstavce 1 předloží Evropskému parlamentu a Radě zprávu, ve které uplatňování této směrnice přezkoumá a již bude případně doprovázet legislativní návrh.

Článek 19

Zrušení

Směrnice 2010/18/EU se zrušuje s účinkem od ... [Úř. věst.: vložte prosím datum odpovídající třem letům 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.

Článek 19a

Přechodná ustanovení

Bez ohledu na zrušení směrnice 2010/18/EU je možné jakékoli období nebo souhrn několika oddělených období rodičovské dovolené, které pracovník čerpal nebo které daný pracovník přenesl podle uvedené směrnice před [Úř. věst.: vložte prosím datum odpovídající třem letům po vstupu této směrnice v platnost], odečíst od nároku daného pracovníka na rodičovskou dovolenou podle článku 5 této směrnice.

Článek 20

Provedení

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do ... [Úř. věst.: vložte prosím datum odpovídající třem letům po vstupu této směrnice v platnost]. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Tyto předpisy 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.

2. Členské státy rovněž sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.
- 2a. Podrobná pravidla a postupy pro uplatňování této směrnice musí být vymezeny v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, při dodržení minimálních požadavků a cílů této směrnice.
- 2b. 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 jakékoli období pracovního volna z rodinných důvodů a související odměnu nebo příspěvek, zejména mateřskou dovolenou, otcovskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a pečovatelskou dovolenou, jež jsou k dispozici podle vnitrostátních právních předpisů a jež přesahují rámec minimálních norem stanovených v této směrnici a ve směrnici 92/85/EHS, a sice za předpokladu, že všechny minimální požadavky pro příslušné dovolené stanovené v uvedených směrniciích jsou splněny a že není omezena obecná úroveň ochrany poskytované pracovníkům v oblasti působnosti těchto směrnic.
3. Členské státy mohou provedením této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou 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 členskými státy.

V Bruselu dne

Za Evropský parlament

předseda

Za Radu

předseda / předsedkyně
