

Brusel 24. listopadu 2017
(OR. en)

14280/17

Interinstitucionální spis:
2017/0085 (COD)

EMPL 545
SOC 719
GENDER 36
SAN 412
CODEC 1798
IA 183

ZPRÁVA

Odesílatel:	Předsednictví
Příjemce:	Výbor stálých zástupců (část I) / Rada
Č. předchozího dokumentu:	13990/17
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 – zpráva o pokroku

I. ÚVOD

Dne 26. dubna 2017 předložila Komise návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Návrh vychází z článku 153 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“).

Obečným cílem návrhu je zlepšit v celé EU přístup k opatřením zaměřeným na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, jako jsou dovolené a pružné uspořádání pracovní doby, a zvýšit využívání dovolených z rodinných důvodů ze strany mužů, a přispět tak ke zvýšení účasti žen na trhu práce. Návrh by především posílil minimální normy týkající se i) rodičovské dovolené a ii) pružného uspořádání pracovní doby a zavedl by nové minimální normy týkající se iii) otcovské dovolené a iv) pečovatelské dovolené.

Navrhovaný právní základ vyžaduje, aby Evropský parlament a Rada jednaly řádným legislativním postupem.

Evropský parlament dosud nevydal stanovisko.

V souladu s navrhovanou preambulí směrnice schválil Výbor stálých zástupců dne 10. května 2017 nepovinnou konzultaci Evropského hospodářského a sociálního výboru a Výboru regionů. Očekává se, že Evropský hospodářský a sociální výbor přijme stanovisko dne 6. prosince a Výbor regionů dne 30. listopadu.

Zbývající výhrady:

Má se za to, že všechny delegace si k návrhu a jeho změnám ponechávají výhradu obecného přezkumu. Většina delegací vznesla výhradu ke koncepci, na jejímž základě je ve směrnici stanovena minimální výše přiměřeného příjmu, a k jejímu spojení s výší nemocenské (článek 8).

Komise v této fázi potvrdila svůj původní návrh a ponechala si výhradu přezkumu k veškerým jeho změnám.

Delegace DK, NL a UK vznesly výhradu parlamentního přezkumu.

HR a SE vznesly jazykovou výhradu.

II. PRÁCE RADY BĚHEM ESTONSKÉHO PŘEDSEDNICTVÍ

Návrhem se začala zabývat Pracovní skupina pro sociální otázky, která o něm jednala celkem šestkrát.¹ Dvě zasedání byla věnována obecným připomínkám, souvisejícímu posouzení dopadu a prvnímu kolu analýzy návrhu. Výsledky práce během estonského předsednictví jsou uvedeny v příloze I.

¹ Zasedání se konala ve dnech 10. července, 4. a 5. září, 18. září, 9. a 10. října a 7. a 17. listopadu.

V souladu s interinstitucionální dohodou o zdokonalení tvorby právních předpisů vypracovala Komise posouzení dopadu možných variant politického řešení, které hodnotilo jejich hospodářskou, sociální, regulační a celkovou účinnost a soudržnost s širšími cíli EU. Pracovní skupina pro sociální otázky toto posouzení dopadu podrobně posoudila dne 4. září 2017. Dvacet pět členských států odpovědělo na dotazník zaslaný delegacím v souladu s orientačními pokyny uvedenými v dokumentu 16024/14. Souhrn těchto diskusí o posouzení dopadu je uveden v příloze II.

Pracovní skupina dosáhla značného pokroku, zejména pokud jde o tyto části:

1. Otcovská dovolená (13. bod odůvodnění, čl. 3 písm. a), článek 4, čl. 8 odst. 1 písm. a) a čl. 8 odst. 2)

V článku 4 navrhla Komise zavést celounijní minimální normu deseti pracovních dnů otcovské dovolené. Delegace tuto dovolenou obecně podporují.

S cílem vyjasnit, co se rozumí „deseti pracovními dny“ a jakým způsobem je možné otcovskou dovolenou čerpat, vložilo předsednictví do článku 4 nový odstavec 3. Většina delegací jej s to souhlasit s otcovskou dovolenou v navrhované délce deseti pracovních dnů čerpanou v období okolo narození dítěte, jakož i s novým odstavcem 3. Několik delegací by si přálo, aby byla otcovská dovolená kratší, a některé další delegace by si přály dále upřesnit podmínky dovolené a způsob jejího výpočtu.

Obecné shody bylo dosaženo u definice „otcovské dovolené“ v čl. 3 písm. a). Některé delegace by si však přály, aby byl pro tuto dovolenou používán genderově neutrálnější výraz, zatímco jiné delegace jsou zásadně proti tomuto návrhu.

V čl. 8 odst. 1 písm. a), týkajícím se otcovské dovolené, zachovalo předsednictví výši kompenzace na úrovni nemocenské, jak navrhuje Komise. Ačkoli se tato část článku 8 zdá být nejméně problematická, pouze málo delegací se k němu vyjádřilo kladně, a je tudíž třeba o něm dále jednat.

Předsednictví se domnívá, že přestože mohou být zapotřebí další jednání, zejména pokud jde o výši kompenzace, bylo dosaženo široké shody, pokud jde o čl. 3 písm. a), článek 4 a odpovídající 13. bod odůvodnění.

2. **Pečovatelská dovolená (17. bod odůvodnění, čl. 3 písm. ba)–d), článek 6 a čl. 8 odst. 1 písm. c))**

V článku 6 navrhla Komise zavést celounijní minimální normu pěti pracovních dnů pečovatelské dovolené. Celá řada delegací zpochybnila potřebu přijímat k této záležitosti právní předpisy na úrovni EU a vyjádřila pochybnosti, zda by zavedení takové dovolené skutečně přispělo k rovnému zacházení s ženami a muži na trhu práce, neboť pět dní pečovatelské dovolené výrazně nezmění rozdělení pečovatelských povinností mezi ženy a muže. Řada delegací si proto ponechala výhrady.

Proběhla zásadní diskuse o oblasti působnosti pečovatelské dovolené (čl. 3 písm. ba), c) a d)). Komise navrhla poskytovat tuto dovolenou všem pracovníkům, kteří mají rodinného příslušníka, jenž potřebuje péči z důvodu vážné nemoci, vážných zdravotních potíží nebo zdravotního postižení. Mnohé delegace bylo toho názoru, že pojem „vážné zdravotní potíže“ je obtížné definovat a odlišit od „vážné nemoci“. Předsednictví proto z oblasti působnosti výraz „vážné zdravotní potíže“ vypustilo. Některé delegace však žádaly, aby byla oblast působnosti dále omezena.

Vzhledem k tomu, že značný počet delegací je důrazně proti vytvoření takového nároku na dovolenou na úrovni EU a ještě více delegací nesouhlasí se stanovením související minimální výše kompenzace v této směrnici, nahradilo předsednictví odkaz na kompenzaci na úrovni nemocenské odkazem na „*odměnu nebo přiměřený příspěvek, které stanoví členský stát nebo sociální partneři*“.

Přestože některé delegace nyní jsou s to čl. 8 odst. 1 písm. c) podpořit, velký počet delegací si ponechává své výhrady a nepřeje si, aby byla minimální výše odměny za pečovatelskou dovolenou vůbec vymezena.

Předsednictví se domnívá, že bylo dosaženo pokroku jak v souvislosti s oblastí působnosti pečovatelské dovolené, tak i se stanovením odpovídající kompenzace. V práci je třeba pokračovat a stávající znění představuje dobrý základ pro další jednání.

3. Rodičovská dovolená (14. a 15. bod odůvodnění, čl. 3 písm. b), článek 5, čl. 8 odst. 1 písm. b) a čl. 8 odst. 2)

V článku 5 navrhla Komise posílit stávající minimální normy týkající se rodičovské dovolené, jak jsou stanoveny směrnicí o rodičovské dovolené (2010/18/EU), která stanoví individuální právo každého pracovníka na čtyři měsíce, z nichž jeden měsíc by měl být nepřenosný. Komise navrhla prodloužit nepřenosné období na čtyři měsíce a změnit věk dítěte, do kterého by dovolená měla být čerpána, z „nejvýše osmi let“ na „nejméně dvanácti let“.

Velká většina členských států zpočátku nebyla s to přijmout změnu věku dítěte, do kterého může být dovolená čerpána. Mají za to, že není dostatečně doloženo, jak by tato změna přispěla k dosažení cílů stanovených ve směrnici, a poukazují na značný dopad na plánování vnitrostátních rozpočtů, jakož i na velký počet různých vnitrostátních systémů, které jsou na podporu pracujících rodičů již zavedeny, včetně zařízení denní péče.

Jedna skupina delegací podporuje kompromisní znění předsednictví, v němž byla věková hranice snížena z „nejméně dvanácti“ na „nejméně osmi“, zatímco druhá skupina by se chtěla vrátit k formulaci v současné směrnici o rodičovské dovolené ve znění „nejvýše osmi let“.

Jedním z nejproblematictějších aspektů rodičovské dovolené bylo navrhované zvýšení počtu nepřenosných měsíců na čtyři. Ve snaze nalézt kompromis navrhlo předsednictví zachovat čtyři měsíce individuálního nároku na rodičovskou dovolenou, avšak snížit počet nepřenosných měsíců na tři (čl. 5 odst. 2). Ačkoli se většina delegací domnívá, že se jedná o krok správným směrem, tři měsíce stále považují za příliš vysoký počet. Některé delegace jsou připraveny návrh v tomto odstavci podpořit.

S ohledem na obavy řady delegací, pokud jde o potenciální dopad návrhu Komise na finanční udržitelnost vnitrostátních systémů sociálního zabezpečení, navrhlo předsednictví rozlišovat mezi přenosnými a nepřenosnými měsíci rodičovské dovolené (čl. 8 odst. 1 písm. b)).

Předsednictví proto navrhuje zachovat pro nepřenosné měsíce platbu ve výši nemocenské, s výhradou možnosti stanovit strop (viz bod 5 níže), a ponechat vymezení „*odměny nebo přiměřeného příspěvku*“ u přenosné části na členských státech nebo sociálních partnerech. Delegace sice ještě neměly příležitost jednat o čl. 8 odst. 1 písm. b) ve znění uvedeném v příloze I, předsednictví se však domnívá, že navrhovaný přístup představuje krok k dosažení kompromisu. Je zřejmé, že jsou nezbytná další jednání.

4. Přiměřený příjem (19. bod odůvodnění, článek 8)

Jak je uvedeno výše, většina delegací vznesla výhradu k celému znění článku 8 s tím, že by směrnice EU neměla stanovovat minimální výši kompenzace za otcovskou, rodičovskou a pečovatelskou dovolenou. Delegace navíc uvedly, že vázat tyto příspěvky na výši nemocenských dávek, zejména v případě rodičovské dovolené, je nevhodné, neboť dávky v nemoci jsou stanoveny obecně v souvislosti s krátkodobými zdravotními problémy, zatímco dovolené navrhované v této směrnici mají usnadnit sladění pracovního, rodinného a soukromého života.

S cílem usnadnit dosažení dohody a objasnit ustanovení v článku 8 předsednictví navrhlo rozdělit tento článek do samostatných odstavců. Odstavec 1 nyní obsahuje minimální výši kompenzace za otcovskou dovolenou (písmeno a)), za nepřenosnou část rodičovské dovolené (písm. b) bod i)), za přenosnou část rodičovské dovolené (písm. b) bod ii)) a za pečovatelskou dovolenou (písmeno c)).

Odstavec 2 zavádí pro členské státy možnost stanovit strop pro kompenzaci, která má být vyplácena během otcovské dovolené, a pro kompenzaci za nepřenosnou část rodičovské dovolené.

Strop navrhovaný předsednictvím v čl. 8 odst. 2 má omezit očekávaný finanční dopad na systémy sociálního zabezpečení členských států. To by členským státům, považují-li to za nezbytné, umožnilo omezit maximální částku, která má být vyplácena za otcovskou nebo rodičovskou dovolenou v případě osob s vysokými příjmy. Je třeba poznamenat, že členské státy by mohly uplatňovat jakýkoli strop, který stanovily pro dávky v nemoci, aniž by bylo nutné měnit příslušné právní předpisy, neboť Komise ve svém návrhu uvádí, že „*výše tohoto příspěvku by měla být alespoň rovnocenná částce, kterou by dotčený pracovník obdržel v případě pracovní neschopnosti*“.

Existují však členské státy, které strop pro dávky v nemoci nestanovily a stanovit nechtějí. V zájmu vytvoření rovných podmínek a zohlednění situace těchto členských států předsednictví navrhlo možnost stanovit samostatný strop konkrétně u dávek při rodičovské a otcovské dovolené. To by však nemělo být na úkor cíle navrhované směrnice. Tento strop by proto měl zahrnovat ochranné opatření, které zajistí, že výše příspěvků nebude omezena nepřiměřeně. Odkaz na „*průměrnou vnitrostátní hrubou měsíční mzdu*“ byl zvolen jako referenční hodnota, protože se obecně vypočítává ve všech členských státech.

Ačkoli se předsednictví domnívá, že tento návrh může být krokem k nalezení kompromisu, měla by být referenční hodnota a podrobnosti o uplatňování stropu, jakož i minimální výše kompenzace předmětem dalšího jednání.

5. Orgány pro rovné zacházení (27. bod odůvodnění, článek 15)

Komise navrhla, aby byly stávající subjekty v oblasti rovného zacházení (podle článku 20 směrnice 2006/54), které se zabývají podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení na základě pohlaví, příslušné v oblastech spadajících do oblasti působnosti navrhované směrnice.

Několik delegací se zdráhalo přerozdělit úkoly, které v některých členských státech plní jiné orgány, jako jsou inspektoráty práce. Velká většina delegací vyjádřila podporu nejnovějšímu návrhu předsednictví, podle kterého by měly být orgány pro rovné zacházení příslušné v otázkách souvisejících se zákazem diskriminace, jež spadají do oblasti působnosti této směrnice, aniž jsou dotčeny pravomoci inspektorátů práce nebo jiných orgánů. O této záležitosti mohou být nezbytná další jednání.

III. ZÁVĚRY

Poté, co bylo vynaloženo značné úsilí s cílem dosáhnout pokroku v souvislosti s tímto návrhem, jsou nezbytná další jednání na technické úrovni o řadě otázek včetně těchto:

1. **Otcovská dovolená:** Jaká výše kompenzace by měla být referenční hodnotou pro otcovskou dovolenou? Měly by mít členské státy možnost stanovit strop kompenzace během otcovské dovolené? Pokud ano, jak by měl být vymezen?
2. **Pečovatelská dovolená:** Jaká by měla být oblast působnosti pečovatelské dovolené? Jaká by měla být výše její kompenzace?
3. **Rodičovská dovolená:** Jaký by měl být referenční věk dítěte pro účely poskytnutí rodičovské dovolené? Kolik měsíců by mělo být nepřenosných? Jaká by měla být výše kompenzace za rodičovskou dovolenou? Měly by mít členské státy možnost stanovit strop kompenzace během rodičovské dovolené? Pokud ano, jak by měl být vymezen?

Kromě toho se uskutečnila jednání pouze omezeného rozsahu o některých ustanoveních včetně článku 2, čl. 3 písm. f), článků 7 a 9 až 22 a příslušných bodů odůvodnění. Je třeba se dále zabývat řadou technických podrobností.

Celkově se estonské předsednictví domnívá, že u řady ustanovení byl položen základ pro dosažení konečného kompromisu. S cílem dokončit práci v Radě co nejdříve by se další jednání měla zaměřit na zbývající otázky, jež jsou uvedeny výše.

Rada (EPSCO) se vyzývá, aby vzala tuto zprávu o pokroku na vědomí.

Návrh estonského předsednictví

*Změny oproti návrhu Komise (dokument 8633/17) jsou vyznačeny **tučně**; změny oproti poslednímu kompromisnímu návrhu předsednictví (dokument 13990/17) 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 výboru²,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů³,

v souladu s řádným legislativním postupem,

² Úř. věst. C , , s. .

³ 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/ES⁴, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU⁵, směrnice Rady 92/85/EHS⁶, směrnice Rady 97/81/ES⁷ a směrnice Rady 2010/18/EU⁸.
- (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, což některé ženy vede k tomu, že odejdou z trhu práce úplně.

⁴ 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 (přepracované znění) (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23).

⁵ 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).

⁶ 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).

⁷ 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).

⁸ 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).

- (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.
- (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. Jak tomu je v současnosti podle ustanovení 1 bodu 3 přílohy směrnice 2010/18/EU, měly by být zahrnuty 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.
- (13) Na podporu rovnoměrnějšího rozdělení pečovatelských povinností mezi ženy a muže **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 a měla by s touto událostí jasně souviset. Členským státům přísluší rozhodnout, zda tato dovolená může být čerpána také před narozením dítěte, nebo až po jeho narození a zda a za jakých podmínek může být čerpána ve dnech, které po sobě bezprostředně následují, či nikoli, 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 druhého rodiče k čerpání rodičovské dovolené při současném zachování práva každého rodiče na alespoň čtyři měsíce rodičovské dovolené, které v současnosti stanoví směrnice 2010/18/EU, dobu rodičovské dovolené, kterou nelze přenést z jednoho rodiče na druhého, z jednoho měsíce na **tři**.

- (15) Aby měli rodiče větší možnost využít rodičovskou dovolenou, jak jejich děti vyrůstají, měla by být podle této směrnice zaručena rodičovská dovolená v **minimální délce [...] čtyř měsíců** až do doby, kdy je dítěti nejméně **[osm let]**. 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 stanoví, že zaměstnavatel může být za určitých okolností oprávněn k odkladu poskytnutí rodičovské dovolené. V těchto případech by měl zaměstnavatel poskytnout odůvodnění odkladu.

Vzhledem k tomu, že flexibilita zvyšuje pravděpodobnost, že druhý 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 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.

- (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 pečující o [...] rodinné příslušníky, kteří potřebují péči, získali více možností pro to, aby zůstali v zaměstnání, měli by mít pracovníci [...] s **vážně nemocným** rodinným příslušníkem nebo s rodinným příslušníkem **se zdravotním postižením** právo čerpat za účelem péče o tohoto rodinného příslušníka pracovní volno ve formě pečovatelské dovolené. **Členské státy mohou upřesnit, zda je pečovatelská dovolená vyjádřena v pracovních dnech, týdnech či jiných časových jednotkách, přičemž zohlední, že pět pracovních dní odpovídá jednomu kalendářnímu týdnu.** Aby se zabránilo zneužívání tohoto práva, může být před poskytnutím dovolené požadován doklad o vážné nemoci nebo **zdravotním postižení [...]**.

- (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 v současnosti stanoví směrnice 2010/18/EU.
- (19) Aby se zvýšily pobídky pro pracovníky s dětmi a pečovatelskými povinnostmi, zejména muže, k čerpání dob dovolených stanovených v této směrnici, měli by mít tito pracovníci během dovolené právo na přiměřený příspěvek. **Pokud jde o minimální dobu otcovské dovolené a nepřenosnou část rodičovské dovolené, které jsou zaručeny podle této směrnice,** měla by být výše tohoto příspěvku alespoň rovnocenná částce, kterou by dotčený pracovník obdržel v případě pracovní neschopnosti. **Tato výše příspěvku může být omezena stropem, který by s ohledem na dosažení cílů této směrnice neměl být nižší než [dvojnásobek průměrné vnitrostátní měsíční hrubé mzdy, kterou vypočítá příslušný orgán v členském státě].** Pokud jde o přenosnou část rodičovské dovolené a minimální dobu pečovatelské dovolené, které jsou stanoveny v této směrnici, měly by vhodnou výši příspěvku stanovit členské státy nebo sociální partneři. Členské státy by měly zohlednit důležitost kontinuity nároků na sociální zabezpečení, včetně zdravotní péče.
- (19a) Touto směrnicí by neměla být dotčena koordinace systémů sociálního zabezpečení podle nařízení č. 883/2004, nařízení (EU) č. 1231/210 a nařízení (ES) č. 859/2003. Členský stát příslušný pro sociální zabezpečení určité osoby je stanoven uplatněním uvedených nařízení.

- (20) V souladu se směrnicí 2010/18/EU se požaduje, aby členské státy 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 období 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.
- (21) Aby byli pracující rodiče a pečující osoby motivováni k setrvání v zaměstnání, měli by mít tyto 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 upravit si 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 zkrácení pracovní doby. 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. Konečné rozhodnutí, zda bude žádost pracovníka o pružné uspořádání pracovní doby schválena, by mělo být ponecháno na zaměstnavateli. 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 přípravou na případné 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-460/06.** 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 dovolenou podle článků 4, 5 nebo 6 nebo ji čerpali, či z důvodu, že uplatnili právo žádat o pružné uspořádání pracovní doby podle článku 9, by měl nést zaměstnavatel, předloží-li pracovníci soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že z těchto důvodů propuštění byli.

- (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 být ve formě pokuty. Mohou rovněž zahrnovat vyplacení kompenzace.** Účinné provádění zásady rovného zacházení 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 nepřenosnou část nároku na rodičovskou dovolenou na druhého rodiče, by pro tohoto konkrétního pracovníka nepředstavovalo 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, na niž se vztahuje tato směrnice.
- (29) Především, nic v této směrnicí by nemělo být vykládáno jako omezení práv dříve existujících podle směrnice 2010/18/EU a směrnice 2006/54/ES, včetně jejího článku 19. Všechny odkazy na zrušenou směrnicí 2010/18/EU by měly být považovány za odkazy na tuto směrnicí.

- (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 administrativní zátěž.
- (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 k 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 pracovněprávním vztahu.

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;
- 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 pečující osoby, aby mohly poskytovat osobní péči nebo podporu rodinnému příslušníkovi, který potřebuje péči nebo podporu z důvodu vážné nemoci nebo zdravotního postižení;**
- c) „pečující osobou“ pracovník poskytující osobní péči nebo podporu **rodinnému příslušníkovi, který potřebuje péči nebo podporu z důvodu vážné nemoci nebo zdravotního postižení [...];**
- 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.**

Článek 5

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, a to nejméně **[osmi let]**.

2. Jestliže členské státy umožňují jednomu rodiči přenést svůj nárok na rodičovskou dovolenou na druhého rodiče, musí zajistit, aby [...] **tři** měsíce rodičovské dovolené nebylo 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/ES⁹, 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 a/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.
6. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci měli právo žádat o rodičovskou dovolenou také na část pracovní doby, v blocích oddělených obdobími práce nebo v jiných pružných formách. Zaměstnavatelé tyto žádosti zváží a odpoví na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků. Případné zamítnutí žádosti zaměstnavatelé písemně odůvodní.

⁹ 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).

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

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci měli právo na pečovatelskou dovolenou v délce [...] pěti pracovních dní na pracovníka za rok. Toto právo může být podmíněno náležitým potvrzením zdravotních potíží pracovníkova rodinného příslušníka.
2. **Odkaz na pět 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 pečovatelskou dovolenou může být vypočítán úměrně k pracovní době v souladu s individuální pracovní dobou pracovníka, jak je stanovena v pracovní smlouvě.**

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.

Přiměřený příjem

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 článků 4, 5 nebo 6 obdrželi **odměnu nebo přiměřený příspěvek takto: [...]**
 - a) **pokud jde o minimální dobu otcovské dovolené stanovené v článku 4, odměnu nebo přiměřený příspěvek ve výši alespoň rovnocenné částce, kterou by dotčený pracovník obdržel v případě pracovní neschopnosti, včetně jakéhokoli stropu v případě pracovní neschopnosti stanoveného členskými státy,**
 - b) **pokud jde o minimální dobu rodičovské dovolené stanovené v článku 5:**
 - i) **u nepřenosné části stanovené v čl. 5 odst. 2 odměnu nebo přiměřený příspěvek ve výši alespoň rovnocenné částce, kterou by dotčený pracovník obdržel v případě pracovní neschopnosti, včetně jakéhokoli stropu v případě pracovní neschopnosti stanoveného členskými státy, a**
 - ii) **u přenosné části odměnu nebo přiměřený příspěvek, které stanoví členský stát nebo sociální partneři, a**
 - c) **pokud jde o minimální dobu pečovatelské dovolené stanovené v článku 6, odměnu nebo přiměřený příspěvek, které stanoví členský stát nebo sociální partneři.**
2. **Platba nebo přiměřený příspěvek podle odst. 1 písm. a) a odst. 1 písm. b) bodu i) může být předmětem samostatného stropu stanoveného členským státem, který nesmí být nižší než [dvojnásobek průměrné vnitrostátní hrubé měsíční mzdy].**

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 dvanácti 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.
2. Zaměstnavatelé žádosti o pružné uspořádání pracovní doby podle odstavce 1 zváží a odpoví na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků. Případné zamítnutí žádosti zaměstnavatelé odůvodní.
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 rovněž právo žádat o návrat k původnímu rozvržení pracovní doby, kdykoliv to odůvodňuje změna okolností. Zaměstnavatelé jsou povinni tyto žádosti zvážet a odpovědět na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků.

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.**

Článek 12

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. Zaměstnavatel poskytne uvedené odůvodnění písemně.
3. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že předloží-li pracovníci uvedení v odstavci 2 soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že k takovému propuštění došlo, přísluší žalovanému prokázat, že se propuštění zakládalo na jiných důvodech, než jsou důvody uvedené v odstavci 1.
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

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

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 sedmi [...] 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 dvěma 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

Přechodné období

1. 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 dvěma letům po vstupu této směrnice v platnost], odečíst od nároku daného pracovníka na rodičovskou dovolenou podle článku 5 této směrnice.
2. Článek 8 této směrnice se nepoužije na jakékoli období rodičovské dovolené čerpané podle směrnice 2010/18/EU před ... [Úř. věst.: vložte prosím datum odpovídající dvěma letům po vstupu této směrnice v platnost], které bylo odečteno z celkového nároku na rodičovskou dovolenou podle článku 5 této směrnice, jak je uvedeno v odstavci 1.

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 [...] dvěma letům po vstupu této směrnice v platnost]. Neprodleně o nich uvědomí [...] Komisi.

Tato **opatření** přijatá 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.
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 státem.

V Bruselu dne

Za Evropský parlament
předseda

Za Radu
předseda nebo předsedkyně

Shrnutí jednání pracovní skupiny o posouzení dopadu

Většina delegací byla obecně toho názoru, že **politické souvislosti** a **právní základ** iniciativy jsou v posouzení dopadu vysvětleny správně. Několik delegací uvedlo, že měly být vysvětleny explicitněji, a jedna delegace vznesla otázku, zda je článek 8 návrhu v souladu s čl. 153 odst. 4 SFEU.

Všechny delegace souhlasily s tím, že **problém** byl jasně nebo do jisté míry jasně **vymezen**; mnohé delegace nicméně vyjádřily obavy, že posouzení dopadu neodráží situaci v členských státech správně, neboť například nezohledňuje všechny dávky a dovolené, jež mají podpořit pracující rodiče při výchově dětí. Delegace si také přály komplexnější přehled právních a finančních rámcových podmínek pro všechny členské státy. Některé delegace rovněž uvedly, že by si přály zohlednit kulturní a ekonomické rozdíly mezi členskými státy.

Jiné delegace poukázaly na to, že účast žen a mužů na trhu práce je ovlivněna celou řadou faktorů, a upozornily, že návrh a posouzení dopadu jen okrajově řeší situaci rostoucího počtu lidí s nestandardními pracovními smlouvami, pro než může být zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem ještě obtížnější. Některé další delegace poukázaly na to, že chybí přesvědčivé důkazy pro zdůvodnění návrhu týkajícího se pečovatelské dovolené a umožnění rodičovské dovolené alespoň do doby, kdy dítě dosáhne věku dvanácti let.

Většina delegací se shodla na tom, že **cíle politiky** a **varianty politického řešení** uvedené v posouzení dopadu jsou jasné nebo částečně jasné a konzistentní. Mnohé delegace se současně domnívaly, že chybí analýza opatření, jež mají zlepšit poskytování kvalitní a cenově dostupné péče o děti a zařízení dlouhodobé péče. Bylo rovněž konstatováno, že použité ukazatele nejsou vždy plně odůvodněné.

Některé delegace se pozastavily na tím, proč byly provedeny pouze dlouhodobé prognózy na roky 2030 a 2050 a žádné posouzení v krátkodobém či střednědobém horizontu. Některé delegace dále poukázaly na to, že organizace zaměstnavatelů nebyly návrhu nakloněny a že by bylo užitečné, kdyby posouzení dopadu poskytlo podrobnější analýzu, která by doložila, proč nebyly zohledněny jejich obavy týkající se nákladů.

Zatímco většina delegací se domnívala, že posouzení dopadu dostatečně dobře vysvětluje **důvody pro přijetí opatření na úrovni EU**, řada delegací vyjádřila znepokojení, pokud jde o stanovení minimální výše odměny za dovolené na úrovni EU, jelikož to podle jejich názoru zasahuje do pravomocí členských států vymezovat a organizovat své systémy sociálního zabezpečení a mohlo by to mít dopad na jejich udržitelnost.

Podle většiny delegací je analýza **dopadu** provedená v posouzení dopadu u jednotlivých variant relativně jasná. Mnoho delegací zdůraznilo, že jsou mezery v použitých **údajích** a že nejsou dostatečně vysvětleny analytické metody. Několik delegací uvedlo, že dlouhodobý model, který Komise v posouzení dopadu prezentovala pro roky 2030 a 2050, jsou pouze jedním z mnoha možných scénářů.

Řada delegací kromě toho postrádá podrobnou, kvantifikovanou **analýzu rozpočtového dopadu**, rozčleněnou podle jednotlivých členských států. Některé delegace se domnívaly, že dostatečně podrobně nebyla provedena analýza hospodářského dopadu na malé a střední podniky, zatímco mnohé jiné delegace byly s posouzením do jisté míry spokojeny. Většina delegací se shodla na tom, že **dopad na regulační náklady** a na místní nebo regionální orgány byl analyzován do jisté míry.

Pokud jde o **sociální dopady**, většina delegací byla s posouzením spokojena do jisté míry. Některé delegace by uvítaly, kdyby byly ve větší míře zohledněny rozdíly mezi jednotlivými členskými státy a kdyby byla předložena analýza podle jednotlivých členských států, která by doložila, jaký by mohl být sociální dopad. Převážná většina delegací byla toho názoru, že analýza **dopadu na základní práva** byla provedena uspokojivým způsobem.

Delegace se neshodly v otázce, zda bylo vyhovujícím způsobem provedeno **posouzení dopadu na životní prostředí**. Většina členských států se však domnívala, že nebyly analyzovány **mezinárodní aspekty** a dopad na třetí země, přičemž současně připustily, že by to pro tuto směrnici ani nemuselo být relevantní.

Většina delegací měla za to, že připomínky a **doporučení Výboru pro kontrolu regulace** byly zohledněny nebo zohledněny do jisté míry. Většina delegací se při odpovědi na tuto otázku domnívala, že byla použita vhodná **metodika** a že omezení a nejasnosti byly jasně vysvětleny.

Ačkoli byly delegace obecně spokojeny nebo do jisté míry spokojeny s tím, jak byly v posouzení dopadu nastíněny možné mechanismy **monitorování** a **hodnocení**, neshodly se na tom, zda posouzení dopadu obsahuje dostatečné informace o dopadu **lhůty pro provedení**.
