

Brusel 28. dubna 2017
(OR. en)

8633/17

**Interinstitucionální spis:
2017/0085 (COD)**

**EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681**

NÁVRH

Odesílatel:	Jordi AYET PUIGARNAU, ředitel, za generálního tajemníka Evropské komise
Datum přijetí:	27. dubna 2017
Příjemce:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generální tajemník Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2017) 253 final
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

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2017) 253 final.

Příloha: COM(2017) 253 final



V Bruselu dne 26.4.2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

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**

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

• Odůvodnění a cíle návrhu

Po stažení návrhu Komise z roku 2008 na revizi směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (dále jen směrnice o mateřské dovolené) Komise oznámila záměr připravit novou iniciativu, která by zvolila **širší přístup** s přihlédnutím k vývoji ve společnosti v uplynulém desetiletí¹.

Tento návrh směrnice je součástí balíčku opatření, jehož cílem je splnit závazek Komise. Balíček se zaměřuje na řešení nedostatečného zastoupení žen v zaměstnání a na podporu jejich kariérního postupu prostřednictvím lepších podmínek pro to, aby mohly sladit své pracovní a soukromé povinnosti. Vychází ze stávajících práv a politik, nesnižuje úroveň ochrany nabízenou *acquis* EU a zachovává stávající práva poskytnutá podle současných právních předpisů Evropské unie. Stávající práva navíc zlepšuje a zavádí práva nová jak pro ženy, tak i pro muže, čímž se zabývá rovným zacházením a příležitostmi na dnešním trhu práce, prosazuje zákaz diskriminace a podporuje rovnost žen a mužů.

V roce 2015 dosahovala míra zaměstnanosti žen (ve věku 20 až 64 let) 64,3 %, v porovnání se 75,9 % u mužů. **Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů** na trhu práce jsou nejkritičtější v případě rodičů a osob s jinými pečovatelskými povinnostmi. Míra zaměstnanosti u žen s jedním dítětem mladším 6 let byla v roce 2015 v průměru téměř o 9 % nižší než u žen bez malých dětí a v několika zemích tento rozdíl přesahuje 30 %². Obdobně je u žen mnohem větší pravděpodobnost, že převezmou úlohu neformálních pečovatelů o starší nebo závislé rodinné příslušníky, než u mužů³. U žen je rovněž mnohem větší pravděpodobnost, že budou kvůli pečovatelským povinnostem pracovat na částečný úvazek. To výrazně přispívá k **rozdílům v odměňování žen a mužů** (v některých členských státech až 28 %), které se během pracovního života nahromadí a projeví se v **rozdílech ve výši důchodů žen a mužů** (v EU v průměru 40 %) a vedou k vyššímu riziku chudoby a sociálního vyloučení u žen, zejména ve stáří. Předpokládaný vývoj základního scénáře ukazuje, že výše uvedené problémy nebudou bez zásahu EU řešeny v dostatečném rozsahu. Očekává se, že v roce 2055 budou rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů stále dosahovat 9 procentních bodů.

Jednou z hlavních příčin tohoto problému je nedostatečná politika týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Ukazuje se, že ke zhoršení problémů souvisejících se zaměstnaností žen přispívají nevyvážený systém dovolené pro ženy a muže, nedostatečné pobídky pro muže k čerpání dovolené z důvodu péče o děti a/nebo závislé rodinné příslušníky, omezené možnosti využít pružného uspořádání pracovní doby, nedostatečné formální pečovatelské služby a odrazující ekonomické faktory.

¹ Viz tisková zpráva Evropské komise z roku 2015: *Komise stahuje zablokovaný návrh týkající se mateřské dovolené a otevírá cestu pro nový přístup.*

² Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů činí 24,7 procentního bodu u osob s 1 dítětem mladším 6 let, 25,6 procentního bodu u osob se 2 dětmi (nejmladší dítě mladší 6 let) a 35,4 procentního bodu u osob se třemi nebo více dětmi.

Současný právní rámec na úrovni Unie a členských států poskytuje omezenou úpravu pro to, aby muži sdíleli pečovatelské povinnosti se ženami rovným dílem. V současnosti například neexistuje žádný právní předpis EU, který by stanovil otcovskou dovolenou nebo dovolenou za účelem péče o nemocného nebo závislého rodinného příslušníka, s výjimkou nepřítomnosti z důvodů vyšší moci. V mnoha členských státech neexistuje pro otce – na rozdíl od matek – žádná úprava jejich placené dovolené. Nevyváženost v koncepci předpisů týkajících se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů tak může genderové rozdíly v oblasti práce a péče posilovat. Naopak se ukázalo, že pokud otci využívají opatření zaměřující se na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, jako jsou dovolené, má to pozitivní dopad na jejich zapojení do pozdější výchovy dětí, což přispívá ke snížení relativního objemu neplacené práce v domácnosti, kterou vykonávají ženy, a těm zůstává více času na placené zaměstnání.

Obecným cílem této směrnice je zajistit uplatňování zásady rovnosti příležitostí mezi ženami a muži na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti. Přizpůsobením a modernizací právního rámce EU umožní směrnice rodičům a osobám s pečovatelskými povinnostmi lépe sladit jejich pracovní a pečovatelské povinnosti. Směrnice vychází ze stávajících práv, která v některých oblastech posiluje, nebo zavádí práva nová. Zachovává úroveň ochrany, kterou již *acquis* EU nabízí.

Specifické cíle směrnice jsou vymezeny takto:

- **zlepšit přístup k opatřením zaměřujícím se na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem** – jako jsou dovolené a pružné uspořádání pracovní doby,
- zvýšit využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby ze strany mužů.

Ukázalo se, že dostupnost dovolených a pružného uspořádání pracovní doby výrazně zmírnila dopad pečovatelských povinností na výsledky v oblasti zaměstnanosti žen. Skutečnost, že si rodiče a pečující osoby budou moci vybrat z širší nabídky, jak si zorganizovat pracovní a pečovatelské povinnosti, pomůže zabránit jejich úplnému odchodu z trhu práce. Protože se navíc příležitostí a pobídek pro muže k využívání opatření zaměřujících se na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem obecně nedostává, a jejich využívání je tudíž ve většině členských států nízké, může zlepšení genderové vyváženosti těchto opatření přispět k rovnoměrnějšímu rozdělení péče v domácnosti³.

Předpokládá se, že tento návrh bude pro jednotlivce, podniky i širší společnost velmi přínosný. Zatímco rodiče a pečující osoby budou těžit z rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jež bude lépe uzpůsobena potřebám dnešních rodin, růst zaměstnanosti žen, jejich vyšší příjmy a kariérní postup pozitivně ovlivní jak je samotné, tak i hospodářskou prosperitu, začlenění do společnosti a zdraví jejich rodin. Přínosem pro podniky bude širší nabídka talentovaných pracovníků, motivovanější a produktivnější pracovní síla i menší počet absencí v práci. Zvýšení zaměstnanosti žen rovněž přispěje k řešení problému souvisejícího se stárnutím obyvatelstva a k zajištění finanční stability členských států.

³ OECD (2013) Closing the Gender Gap.

- **Soulad s platnými předpisy v dané oblasti politiky**

Acquis EU obsahuje několik aktů sekundárního práva, které jsou relevantní pro oblast politiky, do níž je tento návrh zasazen. Těmi nejdůležitějšími jsou následující akty:

- *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).*

Tato směrnice stanoví rámec pro zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, kteří vykonávají samostatnou výdělečnou činnost nebo kteří přispívají k výkonu této činnosti, v členských státech. Zejména zajišťuje, aby samostatně výdělečně činné ženy a manželky a životní partnerky měly nárok na dostatečné peněžité dávky v mateřství, které by jim umožnily přerušit pracovní činnost z důvodu těhotenství nebo mateřství na dobu alespoň čtrnácti týdnů.

- *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).*

Cílem této směrnice je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a obsahuje ustanovení o stejné odměně, rovném zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, rovném zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, doprovázená pravidly týkajícími se opravných prostředků a prosazování a podpory rovného zacházení prostřednictvím dialogu.

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).

Stanoví základní práva žen v období před těhotenstvím a po něm, včetně práva na čtrnáct týdnů placené mateřské dovolené. Dále stanoví opatření zajišťující bezpečnost a ochranu zdraví těhotných žen při práci a upravuje zvláštní ochranu před výpovědí po dobu od začátku těhotenství až do konce mateřské dovolené.

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

Zakazuje diskriminaci pracovníků na částečný úvazek a stanoví, že zaměstnavatelé by měli zvážit žádost pracovníků o částečný pracovní úvazek. Směrnice však nestanoví právo žádat o jiné druhy pružného uspořádání pracovní doby, které jsou důležité pro zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

- *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).*

Tato směrnice (dále jen „směrnice o rodičovské dovolené“) poskytuje pracovníkům individuální právo na rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců z důvodu narození nebo osvojení dítěte. Alespoň jeden měsíc rodičovské dovolené má být nepřenositelný. Směrnice nestanoví žádné povinnosti, pokud jde o placenou rodičovskou dovolenou, a určení podrobných pravidel a podmínek dovolené ponechává na členských státech nebo sociálních partnerech. Směrnice o rodičovské dovolené stanoví ochranu před propuštěním a méně příznivým zacházením z důvodu žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené, ačkoli podrobná opatření pro ochranu nejsou specifikována.

Doporučení Rady 92/241/EHS ze dne 31. března 1992 o péči o dítě (Úř. věst. L 123, 8.5.1992, s. 16).

Členským státům doporučuje, aby přijaly iniciativy za účelem právní úpravy zvláštní dovolené pro pracující rodiče, podpory vyšší účasti mužů na povinnostech spojených s péčí o děti, vytvoření pracovního prostředí, které podporuje pracující rodiče, a poskytnutí finančně dosažitelných a kvalitních služeb péče o děti.

Doporučení Komise 2013/112/EU ze dne 20. února 2013 Investice do dětí: východisko z bludného kruhu znevýhodnění (Úř. věst. L 59, 2.3.2013, s. 5–16).

Členským státům doporučuje podpořit přístup rodičů na trh práce a zajistit, aby pro ně byla práce finančně atraktivní. Doporučení rovněž klade důraz na potřebu zlepšit přístup k finančně dosažitelným službám předškolního vzdělávání a péče a poskytnout dostatečnou podporu příjmu, jako jsou přídatky na děti a rodinné dávky.

Obsah výše uvedených aktů byl řádně analyzován a přihlíželo se k němu při přípravě tohoto návrhu. V důsledku toho je návrh na jedné straně soudržný se stávajícími předpisy a na druhé straně zavádí legislativní vývoj tam, kde stávající právní předpisy podle posouzení nebyly dostačující a potřebovaly se vyvíjet v souladu se společenskými změnami.

Pracovní dokument útvarů Komise podává zprávu o veřejné konzultaci doprovázející dokument sdělení Komise o evropském pilíři sociálních práv⁴.

Zpráva hodnotí výsledky veřejných konzultací o evropském pilíři sociálních práv. Ohledně rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem panovala široká shoda na tom, že rovnost žen a mužů a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem by měl podpořit revidovaný a soudržný legislativní rámec, který bude zahrnovat mateřskou dovolenou, otcovskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a pečovatelskou dovolenou a bude povzbuzovat k rovnému využívání opatření v oblasti dovolených muži a ženami, aby se zlepšil přístup žen na trh práce a jejich postavení na tomto trhu.

Pokud jde o směrnici o rodičovské dovolené z roku 2010, cílem tohoto návrhu je celý akt zrušit a nahradit ho ustanoveními obsaženými v předkládaném textu a současně zachovat stávající práva a povinnosti. Jak je vysvětleno v preambuli, nic v navrhované směrnici by nemělo být vykládáno jako omezení práv dříve platných podle směrnice o rodičovské dovolené. Tato směrnice z uvedených práv vychází a posiluje je. Směrnice o rodičovské

⁴ SWD(2017) 206.

dovolené by měla být zrušena na jedné straně kvůli zvláštní právní povaze a právnímu základu (čl. 155 odst. 2 SFEU) směrnice o rodičovské dovolené, kterou se provádí dohoda evropských sociálních partnerů, a na druhé straně z důvodů transparentnosti, zjednodušení (jeden akt, který komplexně upravuje zvláštní práva související s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem), právní jistoty a vymahatelnosti práv.

- **Soulad s ostatními politikami Unie**

Tato iniciativa přispěje k naplňování cílů vyplývajících ze Smlouvy v oblasti rovnosti příležitostí mezi ženami a muži na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti a zajištění vysoké míry zaměstnanosti v EU. Podle Smlouvy Evropská unie usiluje o odstranění nerovnosti a o podporu rovnosti žen a mužů ve všech svých činnostech. Rovnost žen a mužů je ústředním bodem politik EU: vzhledem k tomu, že rozdíly v zaměstnanosti žen s dětmi a mužů s dětmi jsou značné, je překonání těchto rozdílů zásadní, má-li být splněn cíl EU v oblasti zaměstnanosti. Snížení těchto rozdílů je rovněž důležité pro dosažení větší rovnosti žen a mužů.

Stejně tak by tato iniciativa přispěla k naplnění priorit Komise v oblasti zaměstnanosti a růstu, nastíněných předsedou Junckerem v politických směrech pro Evropskou komisi. Tato iniciativa je rovněž propojena s iniciativou evropského pilíře sociálních práv, která má posílit sociální rozměr Unie a podpořit další sbližování členských států, pokud jde o výsledky v sociální oblasti.

2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

- **Právní základ**

Návrh vychází z článku 153 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“). Přesněji:

– čl. 153 odst. 1 písm. i) SFEU stanoví, že „(Z)a účelem dosažení cílů stanovených v článku 151 Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v těchto oblastech: (...)

i) rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti,“

– čl. 153 odst. 2 písm. b) SFEU stanoví, že „(Z)a tímto účelem mohou Evropský parlament a Rada: (...)

b) směrnicemi stanovit v oblastech uvedených v odst. 1 písm. a) až i) minimální požadavky, které se uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států. V těchto směrnících se Rada zdrží ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

Evropský parlament a Rada rozhodují řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem a Výborem regionů. (...)“

- **Subsidiarita**

V souvislosti s politikami týkajícími se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem je již zaveden legislativní rámec EU zahrnující směrnici Rady 2010/18/EU ze dne 8. března

2010. To dokládá vzájemnou dohodu na tom, že opatření na úrovni EU jsou v této oblasti nezbytná, v souladu se zásadou subsidiarity.

Jak je vysvětleno v oddíle 1, uvedená platná legislativní opatření nejsou dostačující pro řešení problémů týkajících se řádného kombinování pracovních a rodinných povinností v dnešním hospodářském a sociálním prostředí a zajištění rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti.

Břímě péče dopadá stále především na ženy, neboť stávající právní rámec dostatečně nemotivuje a neusnadňuje rovnoměrnější rozdělení rodinných a pracovních povinností mezi muži a ženami. Pokud jde o otcovskou dovolenou, pečovatelskou dovolenou (kde v současnosti žádné předpisy na úrovni EU neexistují) a pružné uspořádání pracovní doby, v mnoha členských státech buď žádná opatření neexistují, nebo nejsou dostatečná. Navíc, pokud už členské státy nějaké právní předpisy zavedly, liší se v podmínkách (např. odměňování), což má za následek nevyrovnaná práva, nestejnou ochranu občanů EU napříč EU a rozdíly ve fungování trhů práce.

Modernizace stávajícího právního rámce, jejímž cílem je poskytnout společné minimální normy pro politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, tudíž může být dosaženo pouze opatřením na úrovni EU, spíše než jednotlivými členskými státy samostatně.

Rozbor řešeného problému a informace, které jsou k dané problematice v současnosti k dispozici, jasně ukazují, že:

- pouze v případě, že existují právní předpisy EU, jsou také zavedeny právní předpisy v každém členském státě,
- pouze opatření EU zajistí dosažení dostatečného pokroku ve všech členských státech,
- pouze zásah na úrovni EU může přispět ke zmírnění tendencí omezovat předpisy o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, které se v současnosti v některých členských státech vyskytují,
- pouze opatření na úrovni EU bude řešit rozdíly mezi platnými vnitrostátními právními úpravami v oblasti otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené a pružného uspořádání pracovní doby; zatímco opatření na úrovni EU nebude členským státům bránit, aby poskytovaly vyšší úroveň ochrany,
- pouze opatření na úrovni EU poskytne společné minimální požadavky pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, které podpoří rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti; Společné minimální normy jsou obzvláště relevantní v souvislosti s volným pohybem pracovníků a svobodou poskytování služeb na vnitřním trhu EU.

S ohledem na výše uvedené argumenty je odůvodněné přijmout v této oblasti legislativní a politická opatření EU.

- **Proporcionalita**

Poté, co byla prokázána přidaná hodnota zásahu na úrovni EU, právní nástroj, který byl zvolen k jeho provedení (viz níže) a stanoví minimální normy, zajišťuje udržení míry zásahu na minimální úrovni nezbytné pro dosažení cílů návrhu.

Směrnice respektuje zavedené vnitrostátní úpravy dovolených a pružného uspořádání pracovní doby a možnost členských států a sociálních partnerů stanovit v této oblasti zvláštní předpisy. Členské státy, které již zavedly příznivější úpravu, než jakou stanoví tato směrnice, své právní předpisy nebudou muset měnit. Členské státy se rovněž mohou rozhodnout jít nad rámec minimálních norem stanovených v této směrnici.

Směrnice plně respektuje svobodu jednotlivců a rodin organizovat si svůj život a jejich preference v této oblasti a nevaluje na ně žádnou povinnost ustanovení směrnice využít.

Plánované opatření Unie tak ponechává co největší prostor pro individuální a vnitrostátní rozhodnutí a současně stále dosahuje cílů, jimiž je rostoucí účast žen na trhu práce a rovnost žen a mužů. Zásada proporcionality je dodržena s ohledem na rozsah a povahu zjištěných problémů.

- **Volba nástroje**

Ustanovení čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. i) SFEU výslovně uvádí, že právním nástrojem použitým ke stanovení minimálních požadavků, které členské státy postupně uplatní, bude směrnice.

3. VÝSLEDKY HODNOCENÍ *EX POST*, KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ

- **Hodnocení *ex post* / kontroly účelnosti platných právních předpisů**

V rámci posouzení dopadů byly konsolidovány a vyhodnoceny dostupné informace o fungování stávajícího rámce v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Tato analýza byla provedena na základě:

- studie vypracované externím dodavatelem zadané v polovině roku 2016 pro účely přípravy posouzení dopadů i jako zběžné hodnocení rámce v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem,
- dostupného relevantního výzkumu, jako jsou zprávy Evropské komise a dalších evropských orgánů i Evropské sítě právních expertů a v případě, že byly k dispozici, i vnitrostátní zprávy a informace sestavené orgány pro rovné zacházení,
- údajů shromážděných mapováním právních předpisů upravujících rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem na úrovni členských států i souboru názorů zúčastněných stran.

Dvě z výše uvedených směrnic, konkrétně směrnice o mateřské dovolené (92/85/EHS) a směrnice o rodičovské dovolené (2010/18/EU), byly vyhodnoceny z hlediska účinnosti, efektivnosti, soudržnosti, relevance a přidané hodnoty EU.

Z hodnocení vyplynulo, že stávající rámec není do značné míry účinným nástrojem pro dosažení sledovaných cílů, kterých následkem toho nebylo plně dosaženo.

Pokud jde o směrnici o rodičovské dovolené (2010/18/EU), nebylo cíle spočívajícího v dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem prostřednictvím rovnoměrnějšího rozdělení práce a péče mezi muži a ženami uspokojivě dosaženo. Současná koncepce rodičovské dovolené nevede k tomu, aby byla oběma rodiči využívána rovným dílem, přičemž ve velké většině případů dovolenou čerpají ženy. Důvodem je především skutečnost, že v mnoha členských státech není dovolená placená, a pravidlo, které rodičům umožňuje přenést většinu svého nároku na druhého rodiče. V praxi tak muži často přenášejí svůj díl rodičovské dovolené na ženy.

- **Konzultace se zúčastněnými stranami**

Od listopadu 2015 do února 2016 proběhla otevřená **veřejná konzultace** za účelem získání stanovisek různých zúčastněných stran a občanů⁵. O své názory se podělila široká škála zúčastněných stran: členské státy, organizace sociálních partnerů, organizace občanské společnosti, orgány pro rovné zacházení a další organizace i jednotlivci. Z každého členského státu byla obdržena alespoň jedna odpověď. Celkem bylo shromážděno 786 příspěvků – 229 od organizací a 557 od jednotlivců. K hlavním výsledkům, pokud jde o možnosti politiky do budoucna, se řadí:

- sblížení názorů napříč zúčastněnými stranami, pokud jde o důležitost opatření EU v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem,
- sblížení názorů ohledně potřeby zlepšit možnosti a/nebo pobídky pro rodiče a další osoby se závislými osobami, aby využívali opatření v oblasti pečovatelských povinností a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem,
- sblížení názorů ohledně potřeby poskytnout dostupnou a finančně dosažitelnou péči o děti,
- sblížení názorů ohledně dalších politických pokynů na úrovni EU, monitorování a výměny osvědčených postupů,
- určité sblížení názorů ohledně potřeby legislativních opatření ze strany EU.

Byl rovněž konzultován **Poradní výbor EU pro rovné příležitosti žen a mužů**, který představil svoje názory na zasedání výboru dne 8. prosince 2016.

V souladu se Smlouvou o fungování Evropské unie provedla Komise dvoufázovou konzultaci se **sociálními partnery** týkající se výzev souvisejících s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem. Přestože sociální partneři do značné míry souhlasili s výzvami souvisejícími s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem a s cílem zlepšit účast žen na trhu práce, byly jejich názory na potřebu dalšího legislativního opatření smíšené a neshodli se na zahájení přímých vyjednávání za účelem uzavření dohody na úrovni Unie. Je však důležité zlepšit ochranu v této oblasti prostřednictvím modernizace a přizpůsobení stávajícího právního rámce a současně při tom zohlednit výsledek uvedených konzultací. **Odbory** daly najevo, že si přejí přijetí právních předpisů o otcovské dovolené a pečovatelské dovolené na úrovni EU; prodloužení délky mateřské dovolené, lepší odměňování během této dovolené a ochranu před propuštěním; přiznání práva žádat o pružné uspořádání pracovní doby; a takovou úpravu směrnice o rodičovské dovolené, která by prodloužila délku rodičovské dovolené a nepřenositelnost a zavedla placenou dovolenou. Odbory zdůraznily, že tato opatření by měla být kombinována s dostupnými, přístupnými, finančně dosažitelnými a kvalitními formálními službami péče. **Organizace zaměstnavatelů** nepodpořily další

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

legislativní opatření EU, ale vyjádřily se pro nelegislativní opatření za účelem rozvoje formálních služeb péče.

Evropský parlament požadoval prodloužení placené mateřské dovolené a ochrany proti propuštění, prodloužení rodičovské dovolené a zavedení odměny; zavedení otcovské dovolené a pečovatelské dovolené; aktualizaci barcelonských cílů v oblasti péče o děti a zavedení cílů pro služby dlouhodobé péče.

Mnoho dalších **zúčastněných stran** rovněž vyzývalo k posílení legislativních a nelegislativních opatření EU v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

- **Sběr a využití výsledků odborných konzultací**

Komise zadala zakázku na vypracování analýzy nákladů a přínosů možných opatření EU podporujících dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

Komise dále využila své stávající zakázky k získání podkladů, které byly použity na podporu tohoto posouzení dopadů. To zahrnovalo:

- tematickou zprávu vypracovanou Evropskou sítí pro sociální politiku (ESPN) o opatřeních pro dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem osob se závislými rodinnými příslušníky,
- přezkum dostupné literatury o nákladech a přínosech opatření pro dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem provedený výzkumníky z London School of Economics,
- řadu dalších relevantních studií na vnitrostátní, evropské a mezinárodní úrovni, včetně podkladů poskytnutých EIGE.

Kromě toho evropská síť orgánů pro rovné zacházení připravila průzkum mezi svými členy o oznámených případech diskriminace na pracovišti a propuštění v souvislosti s rodičovstvím.

- **Posouzení dopadů**

V souladu s požadavky na zlepšování právní úpravy byla v září 2015 zřízena meziútvarová řídicí skupina (ISG) Komise, které předsedal Generální sekretariát a jejímž úkolem bylo pracovat na přípravě této iniciativy. Meziútvarová řídicí skupina se sešla pětkrát v období od září 2015 do března 2017.

Posouzení dopadů bylo představeno a projednáno s Výborem pro kontrolu regulace (RSB) dne 18. ledna 2017. Upravená verze posouzení dopadů, která řádně řešila otázky nadnesené Výborem pro kontrolu regulace, byla znovu předložena 8. března 2017. Dne 20. března vydal Výbor pro kontrolu regulace pozitivní stanovisko s připomínkami, které byly v závěrečném posouzení dopadů zohledněny.

Při práci na posouzení dopadů byla zvažována celá řada nelegislativních a legislativních opatření ve všech oblastech, které byly shledány důležitými pro řešení nedostatečného zastoupení žen na trhu práce, konkrétně: mateřská dovolená, otcovská dovolená, rodičovská dovolená, pečovatelská dovolená, pružné uspořádání pracovní doby.

Po posouzení účinnosti, efektivnosti a soudržnosti jednotlivých možností byla určena upřednostňovaná kombinace možností. Součástí této kombinace je:

- **Mateřská dovolená:** nelegislativní opatření s cílem zlepšit vymáhání stávajících právních předpisů o ochraně před propuštěním, zvýšit informovanost o propouštění těhotných žen a poskytnout politické pokyny pro usnadnění úspěšného přechodu mezi mateřskou dovolenou a zaměstnáním (včetně zařízení a přestávek pro kojení).
- **Otcovská dovolená:** zavedení individuálního nároku na 10 pracovních dní placených alespoň na úrovni nemocenské.
- **Rodičovská dovolená:** revize současného nároku za účelem stanovit i) právo na flexibilní využívání (tj. na část pracovní doby, po částech); ii) čtyři měsíce dovolené nepřenosné mezi rodiči a iii) odměnu po dobu čtyř měsíců alespoň na úrovni nemocenské.
- **Pečovatelská dovolená:** zavedení individuálního nároku na 5 dní za rok placených alespoň na úrovni nemocenské.
- **Pružné uspořádání pracovní doby:** právo rodičů dětí do 12 let a pečujících osob žádat o pružné uspořádání pracovní doby, rozvrhu nebo místa výkonu práce po stanovenou dobu, aniž by byl zaměstnavatel povinen požadovanou změnu schválit.

Pokud jde o očekávaný dopad kombinace upřednostňovaných možností, z kvantitativní analýzy provedené v rámci posouzení dopadů je patrné, že kombinace upřednostňovaných možností má pozitivní dopad na HDP (+ 840 miliard EUR, čistá současná hodnota v období 2015–2055), zaměstnanost (+ 1,6 milionu v roce 2050) a pracovní sílu (+ 1,4 milionu v roce 2050). Analýza ukazuje, že zvýšení zaměstnanosti a účasti pracovní síly se bude týkat hlavně žen. Rovněž se očekává, že reálné příjmy vzrostou do roku 2050 o 0,52 %. Pro podniky tato kombinace znamená určité náklady, byť poměrně malé. Většina těchto nákladů vyplývá z možnosti pružného uspořádání pracovní doby, kde se předpokládá velmi vysoká úroveň poptávky po pružném uspořádání pracovní doby a přizpůsobení tomuto uspořádání, ačkoli zaměstnavatelé mohou žádosti o toto pružné uspořádání odmítnout, a to zejména pokud by to podniku způsobilo nadměrné náklady. Celkové náklady této kombinace pro podniky by tudíž mohly být podstatně nižší.

Také je třeba vzít v potaz, že upřednostňované možnosti této kombinace mají silné synergie a náklady na kombinaci upřednostňovaných možností by mohly být nižší než souhrn jednotlivých nákladů za každou možnost.

• **Základní práva**

Rovnost žen a mužů je základní zásadou Evropské unie. Podle čl. 3 odst. 3 druhého pododstavce Smlouvy o Evropské unii (dále jen „SEU“)⁶ je podpora rovnosti žen a mužů jedním z cílů Evropské unie. Článek 8 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) dále stanoví, že Unie při všech svých činnostech usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.

⁶ „Bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.“

Návrh rovněž usnadňuje výkon práv uznaných v člancích 23⁷ a 33⁸ Listiny základních práv, které specificky odkazují na rovnost žen a mužů a soulad mezi rodinným a pracovním životem.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Návrh nevyžaduje dodatečné zdroje z rozpočtu Evropské unie.

5. OSTATNÍ PRVKY

- **Způsoby monitorování, hodnocení a podávání zpráv**

Členské státy musí směrnici dva roky po přijetí provést ve vnitrostátním právu a prostřednictvím databáze MNE musí Komisi sdělit vnitrostátní prováděcí opatření. V souladu s čl. 153 odst. 4 SFEU mohou pověřit sociální partnery, aby tak učinili formou dohody.

Za účelem posouzení účinnosti při dosahování obecných a specifických cílů iniciativy určila Komise hlavní ukazatele pokroku pro monitorování úspěšného provedení⁹. Tyto ukazatele budou Komisí pravidelně monitorovány a budou sloužit jako základ pro hodnocení iniciativy. Na základě těchto ukazatelů a informací, které poskytnou členské státy, bude Komise moci pravidelně podávat zprávy o pokroku ostatním klíčovým orgánům a institucím EU, včetně Evropského parlamentu, Rady a Evropského hospodářského a sociálního výboru. Komise v každém případě posoudí dopad legislativních návrhů pět let po vstupu v platnost a vypracuje hodnotící zprávu.

Komise bude rovněž nadále pravidelně sledovat zaměstnanost žen a předpisy členských států o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, a to i prostřednictvím každoroční společné zprávy o zaměstnanosti a zpráv o jednotlivých zemích v rámci evropského semestru.

- **Podrobné vysvětlení konkrétních ustanovení návrhu**

Článek 1 – Předmět

⁷ „Článek 23 – Rovnost žen a mužů

Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.“

⁸ „Článek 33 – Rodinný a pracovní život

„1. Rodina požívá právní, hospodářské a sociální ochrany.

2. V zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý 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.“

⁹ Vybrané hlavní ukazatele vycházejí zejména ze zdrojů srovnatelných údajů (Eurostat, OECD), avšak v případě, že ukazatele neexistují, lze informace převzít z vnitrostátních údajů. Podrobný seznam ukazatelů lze najít v posouzení dopadů.

Toto ustanovení uvádí předmět směrnice a vyjmenovává jednotlivá práva, pro něž jsou na úrovni Unie stanoveny minimální požadavky.

Článek 2 – Oblast působnosti

Toto ustanovení vymezuje, které osoby jsou oprávněny práva upravená v této směrnici využívat.

Článek 3 – Definice

Toto ustanovení vymezuje řadu pojmů a konceptů ve snaze předem objasnit, jak by měly být chápány, když jsou v textu směrnice uvedeny.

Článek 4 – Otcovská dovolená

Žádné minimální normy pro otcovskou dovolenou v současnosti na úrovni EU neexistují.

Toto ustanovení zavádí právo otců čerpat otcovskou dovolenou ve formě krátké dovolené v délce nejméně 10 pracovních dnů u příležitosti narození jejich dítěte. Tato dovolená je určena k čerpání v období okolo narození dítěte a musí s touto událostí jasně souviset.

Zavedení práva na otcovskou dovolenou by mělo přispět k řešení problému nerovných možností žen a mužů čerpat dovolenou v období okolo narození dítěte a podpořit muže, aby nesli rovnější díl pečovatelských povinností, což umožní brzy vytvořit vazbu mezi otci a dětmi.

Aby se zamezilo jakékoli diskriminaci mezi manželskými a nesezdanými páry a mezi heterosexuálními a homosexuálními páry, mělo by se právo na otcovskou dovolenou uplatnit bez ohledu na manželský nebo rodinný stav podle vymezení ve vnitrostátních právních předpisech.

Článek 5 – Rodičovská dovolená

Směrnice o rodičovské dovolené (2010/18/EU) již stanoví individuální práva na rodičovskou dovolenou v rozsahu nejméně čtyř měsíců z důvodu narození nebo osvojení dítěte za účelem péče o toto dítě. Toto ustanovení tudíž vychází ze stávajících práv rodičů a tato práva zlepšuje, a to pro ženy i muže.

Na základě analýzy provedené v přípravné fázi je stávající směrnice o rodičovské dovolené považována za nedostatečnou, pokud jde o to, aby oběma rodičům umožňovala rovné využívání jejich nároků. Vzhledem k tomu, že během rodičovské dovolené nezaručuje žádné příspěvky, je možné, že si mnoho rodin nemůže dovolit tyto nároky čerpat. Směrnice rovněž neuspěla v podpoře většího zapojení otců do pečovatelských povinností. Z důkazů je patrné, že většina otců práva na rodičovskou dovolenou nevyužívá a značnou část svého nároku na dovolenou převádí na matky. V důsledku toho došlo k výrazným rozdílům mezi průměrnou mírou využití rodičovské dovolené u matek a otců, která v případech otců v mnoha členských státech zůstává příliš nízká.

Toto ustanovení se zaměřuje na řešení zjištěných nedostatků i) stanovením minimální délky rodičovské dovolené v rozsahu nejméně čtyř měsíců, které nelze mezi rodiči převádět; ii) zavedením větší flexibility, pokud jde o formu, jak lze rodičovskou dovolenou čerpat (na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby nebo v jiných pružných formách), neboť

díky flexibilitě existuje větší pravděpodobnost, že rodiče, zejména otcové, svůj nárok na tuto dovolenou využijí. Další ustanovení této směrnice řeší otázku odměny během dovolené, jelikož to má velký dopad na využívání dovolené otců.

Ustanovení ponechává na členských státech, aby rozhodly i) o délce lhůty, v níž má pracovník svůj záměr oznámit; ii) o tom, zda lze právo na rodičovskou dovolenou podmínit splněním podmínky odpracované doby a/nebo doby trvání pracovního poměru, a iii) o vymezení okolností, za nichž může být zaměstnavatel oprávněn odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu. Cílem tohoto ustanovení je rovněž zajistit, aby členské státy posoudily potřebu přizpůsobit podmínky přístupu a podrobná pravidla pro rodičovskou dovolenou specifickým potřebám rodičů zvláště znevýhodněných v souvislosti se zdravotním postižením nebo dlouhodobým onemocněním a adoptivních rodičů.

Článek 6 – Pečovatelská dovolená

Toto ustanovení zavádí nové každoroční právo pracovníků čerpat pracovní volno v případě vážné nemoci nebo závislosti rodinného příslušníka, jak je vymezeno v samotné směrnici. Kvůli ochraně zaměstnavatele před zneužíváním tohoto práva může být před poskytnutím dovolené požadován doklad o nemoci nebo situaci závislosti.

Důvodem pro zavedení tohoto práva je skutečnost, že zlepšení možností pracovníků čerpat krátké pracovní volno za účelem péče o rodinného příslušníka může přispět ke zlepšení jejich rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a zároveň zabránit jejich úplnému předčasnému odchodu z trhu práce.

Článek 7 – Pracovní volno z důvodů vyšší moci

Toto ustanovení zachovává stávající právo pracovníků na pracovní volno v případě vyšší moci.

Toto právo, které je již stanoveno ve směrnici o rodičovské dovolené¹⁰, mohou z naléhavých rodinných důvodů využívat všichni pracovníci (nejen rodiče nebo pečující osoby ve smyslu této směrnice).

Článek 8 – Přiměřený příjem

Směrnice o rodičovské dovolené (2010/18/EU) nestanoví minimální požadavky v souvislosti s přiměřeným příspěvkem.

Toto ustanovení zavádí právo pracovníků, kteří využívají různých typů dovolené, na pobírání přiměřeného příspěvku v průběhu minimální doby dovolené stanovené v této směrnici. Výše tohoto příspěvku by měla být alespoň rovnocenná výši nemocenské.

Článek 9 – Pružné uspořádání pracovní doby

Směrnice o rodičovské dovolené již stanoví možnost pro rodiče vracející se z rodičovské dovolené požádat o dva druhy pružného uspořádání pracovní doby (rozvržení pracovní doby a délku pracovní doby). Současný návrh rozšiřuje tyto dvě stávající formy o třetí formu pružného uspořádání pracovní doby (možnosti práce na dálku) a dále rozšiřuje osobní

¹⁰ Ustanovení 7.

působnost těchto práv na všechny pečující osoby a pracovníky s dětmi do určitého věku, a to nejméně dvanácti let.

Ve snaze podpořit pracující rodiče s malými dětmi a pečující osoby, aby zůstali na trhu práce, měly by mít tyto osoby možnost přizpůsobit svůj pracovní rozvrh svým osobním potřebám a preferencím.

Toto ustanovení tudíž zavádí možnost, aby výše uvedení pracovníci využili i) zkrácení pracovní doby; ii) pružného pracovního rozvrhu a iii) možností práce na dálku.

Aby byly zohledněny potřeby zaměstnavatelů a pracovníků, umožňuje toto ustanovení členským státům trvání pružného uspořádání pracovní doby omezit. Tato možnost je relevantní především u částečného pracovního úvazku. Ačkoli se prokázala užitečnost těchto úvazků v tom, že některým ženám umožňují zůstat na trhu práce po narození dětí, bylo rovněž zjištěno, že dlouhé trvání zkráceného pracovního úvazku může vést k nižším příspěvkům na sociální zabezpečení, což se později projeví nižším nebo neexistujícím nárokem na důchod.

Článek 10 – Zaměstnanecká práva

Směrnice o rodičovské dovolené (2010/18/EU) již stanoví určitá zaměstnanecká práva a zajišťuje ochranu před nepříznivým zacházením tak, aby pracovníci mohli využívat svého práva na rodičovskou dovolenou¹¹. Patří sem právo vrátit se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo, právo na zachování práv pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené. Pracovníky i zaměstnavatele rovněž podporuje v tom, aby v průběhu dovolené udržovali kontakty a aby učinili opatření vedoucí k vhodnému opětovnému zapojení do práce po ukončení dovolené.

Poskytnutí dovolené má podpořit pracující rodiče a pečující osoby během specifického období; účelem je zachovat a podpořit jejich pokračující spojení s trhem práce v době, kdy nesou odpovědnost za povinnosti v domácnosti.

Aby to bylo možné, vychází toto ustanovení ze stávajících práv a zároveň stanoví minimální ochranu zaměstnaneckých práv rodičů a pečujících osob tím, že jim umožní, aby se vrátili na své (rovnocenné) pracovní místo, těžili z případného zlepšení pracovních podmínek v době své nepřítomnosti, udrželi si nabytá práva a zachovali si svůj pracovní poměr během dovolené.

Článek 11 – Zákaz diskriminace

Směrnice o rodičovské dovolené již chrání pracovníky před méně příznivým zacházením z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání této dovolené. Ustanovení čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54/ES navíc v případě porušení zásady rovného zacházení klade důkazní břemeno na zaměstnavatele. Ustanovení čl. 19 odst. 4 směrnice 2006/54/ES stanoví, že toto pravidlo o důkazním břemenu se vztahuje také na směrnici o rodičovské dovolené; odkaz ve směrnici 2006/54/ES na směrnici o rodičovské dovolené zůstává nedotčen, neboť tato směrnice stanoví, že odkazy na směrnici o rodičovské dovolené se považují za odkazy na tuto směrnici.

¹¹ Ustanovení 5.

Ochrana poskytovaná v současnosti ve směrnici o rodičovské dovolené se zachovává a rozšiřuje se tak, aby pracovníci čerpající jiné druhy dovolené nebo využívající pružného uspořádání pracovní doby byli rovněž chráněni před méně příznivým zacházením a diskriminací z důvodu žádosti o určitá práva poskytnutá touto směrnicí nebo z důvodu využití těchto práv.

Článek 12 – Ochrana před propuštěním a důkazní břemeno

Směrnice o rodičovské dovolené (2010/18/EU) již stanoví ochranu před propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání této dovolené.

Cílem tohoto ustanovení je stávající ochranu pracovníků zachovat a rozšířit ji, a to poskytnutím ochrany před propuštěním pracovníkům využívajícím otcovskou dovolenou¹², rodičovskou dovolenou¹³, pečovatelskou dovolenou a pružné uspořádání pracovní doby v době, kdy o tato práva žádají nebo tato práva využívají.

Jestliže se navzdory této ochraně pracovník domnívá, že byl propuštěn z důvodu žádosti o práva uvedená v článcích 4, 5 nebo 6 nebo využívání těchto práv nebo kvůli uplatňování práva žádat o pružné uspořádání pracovní doby podle článku 9, ukládá toto ustanovení zaměstnavateli povinnost prokázat, že propuštění bylo důsledkem jiných objektivních důvodů.

Článek 13 – Sankce

Toto ustanovení vyžaduje, aby členské státy zavedly účinné, přiměřené a odrazující sankce ve formě pokut a/nebo kompenzací za porušení povinností vyplývajících z této směrnice a aby zajistily jejich uplatňování.

Článek 14 – Ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky

Toto ustanovení vyžaduje, aby členské státy poskytly pracovníkům podávajícím stížnost pro porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice přiměřenou soudní ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky ze strany zaměstnavatele, bez čehož by účinné provádění zásady rovného zacházení nebylo možné.

Článek 15 – Orgány pro rovné zacházení

Směrnice 2006/54/ES již stanoví, že členské státy určí jeden nebo více subjektů pověřených podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví, včetně méně příznivého zacházení s ženami v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřstvím.

Toto ustanovení uvádí, že vnitrostátní orgány pro rovné zacházení by měly být příslušné v oblastech, na něž se tato směrnice vztahuje. To by mělo na jedné straně posílit úroveň ochrany práv stanovených v této směrnici a na druhé straně podpořit monitorování jejího provádění.

Článek 16 – Úroveň ochrany

¹² Článek 16 směrnice 2006/54/ES se týká ochrany před propuštěním v případě otcovské dovolené stanovené podle vnitrostátních právních předpisů.

¹³ Viz ustanovení 5 bod 4 směrnice o rodičovské dovolené.

S ohledem na stávající *acquis* EU, které bylo provedeno členskými státy, a judikaturu Soudního dvora Evropské unie, zejména v souvislosti s rodičovskou dovolenou, je třeba zdůraznit, že předkládaný návrh stávající práva udělená podle platných evropských směrnic o rovnosti žen a mužů zachovává a za účelem zlepšení práv jak žen, tak i mužů, na nich staví.

Jedná se o standardní ustanovení umožňující členským státům poskytnout vyšší úroveň ochrany, než zaručuje směrnice.

Článek 17 – Šíření informací

Cílem tohoto ustanovení je zajistit zvyšování povědomí v členských státech o právech udělených touto směrnicí i o dalších právech, která v této oblasti již existují.

Článek 18 – Podávání zpráv a přezkum

Jedná se o standardní ustanovení zakládající pro členské státy povinnost sdělit Komisi informace o uplatňování této směrnice, aby o tom Komise podala zprávu spolunormotvůrci, a považuje-li to za nezbytné, navrhla revizi a aktualizaci směrnice.

Článek 19 – Zrušení

Příloha směrnice o rodičovské dovolené (2010/18/EU) obsahuje znění rámcové dohody mezi sociálními partnery, která stanoví specifická ustanovení o rodičovské dovolené. Vzhledem k tomu, že sociální partneři se neshodli na opětovném sjednání uvedené rámcové dohody za účelem provedení nezbytných úprav stávajícího režimu rodičovské dovolené, rozhodla se Komise navrhnout změny právního předpisu z vlastní iniciativy.

Vzhledem k tomu, že změna aktu má být provedena za použití stejného právního základu, který byl použit při přijetí původního aktu, což v tomto případě není možné kvůli zvláštnímu právnímu základu použitému pro právní předpisy založené na dohodách sociálních partnerů, považuje se za nejvhodnější právní možnost zrušení a nahrazení směrnice o rodičovské dovolené. Jeden komplexní akt v dotčené oblasti se považuje za nejlepší možnost také z důvodů transparentnosti, zjednodušení, právní jistoty a vymahatelnosti práv.

Je třeba uvést, že stávající návrh nikterak neomezuje v současnosti existující práva, nýbrž že vychází ze stávajícího *acquis* EU a usiluje o rozšíření nebo posílení práv pracujících rodičů a pečujících osob.

Toto ustanovení tudíž stanoví datum, kdy se směrnice 2010/18/EU zrušuje, a současně upřesňuje, že všechny odkazy na zrušenou směrnici se považují za odkazy na směrnici novou.

Článek 20 – Provedení

Toto ustanovení členským státům stanoví maximální lhůtu pro provedení směrnice ve vnitrostátním právu a pro sdělení znění příslušných předpisů Komisi. Tato lhůta je stanovena v délce dvou let. Dále se poukazuje na skutečnost, že podle čl. 153 odst. 3 SFEU mohou členské státy provedením této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí.

Článek 21 – Vstup v platnost

Jedná se o standardní ustanovení, v němž se uvádí, že směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku.

Článek 22 – Určení

Jedná se o standardní ustanovení o tom, komu je směrnice určena, v němž se uvádí, že směrnice je určena členskými státy.

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 výboru¹⁴,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů¹⁵,

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Ustanovení čl. 153 odst. 1 písm. i) Smlouvy o fungování Evropské unie umožňuje 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.

¹⁴ Úř. věst. C , , s. .

¹⁵ Úř. věst. C , , s. .

- (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, usnadní mužům sdílet s ženami pečovatelské povinnosti na rovnoprávném základě 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/ES¹⁶, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU¹⁷, směrnice Rady 92/85/EHS¹⁸, směrnice Rady 97/81/ES¹⁹ a směrnice Rady 2010/18/EU²⁰.
- (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.
- (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. Koncepte 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 Smlouvy o fungování Evropské unie provedla Komise dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery týkající se výzev souvisejících

¹⁶ 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).

¹⁷ 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).

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

²⁰ 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).

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 2 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 ženami a muži by mělo být pro otce zavedeno právo na otcovskou dovolenou, kterou by čerpali u příležitosti narození dítěte. 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 čtyři.
- (15) Aby rodiče měli větší možnost využít rodičovskou dovolenou, jak jejich děti vyrůstají, mělo by být právo na rodičovskou dovolenou přiznáno až do doby, kdy je dítěti nejméně dvanáct 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 staršího rodinného příslušníka a/nebo jiné rodinné příslušníky, kteří potřebují péči, získali více možností pro to, aby zůstali v zaměstnání, měli by mít pracovníci s vážně nemocným nebo závislým rodinným příslušníkem právo čerpat za účelem péče o tohoto rodinného příslušníka pracovní volno ve formě pečovatelské dovolené. Aby se zabránilo zneužívání tohoto práva, může být před poskytnutím dovolené požadován doklad o vážné nemoci nebo závislosti.
- (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. Výše tohoto příspěvku by měla být alespoň rovnocenná částce, kterou by dotčený pracovník obdržel v případě pracovní neschopnosti. Členské státy by měly zohlednit důležitost kontinuity nároků na sociální zabezpečení, včetně zdravotní péče.
- (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 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 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 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. 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. 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 směrnici by vnitrostátní orgány pro rovné zacházení měly být rovněž příslušné v oblastech, na něž se vztahuje tato směrnice.
- (28) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a dává tak členským státům možnost přijmout nebo zachovat 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 směrnici 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 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 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;
- 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 z důvodu narození nebo osvojení dítěte za účelem péče o toto dítě;
- c) „pečující osobou“ pracovník poskytující osobní péči nebo podporu v případě vážné nemoci nebo závislosti rodinného příslušníka;
- 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) „závislostí“ situace, kdy osoba dočasně nebo trvale potřebuje péči z důvodu zdravotního postižení nebo vážných zdravotních potíží jiných, než je vážná nemoc;
- 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 čerpat otcovskou dovolenou v délce nejméně deseti pracovních dní u příležitosti narození dítěte.
2. Právo na otcovskou dovolenou uvedené v odstavci 1 se přiznává bez ohledu na manželský nebo rodinný stav podle vymezení ve vnitrostátních právních předpisech.

Článek 5

Rodičovská dovolená

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci měli individuální právo na rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců, které mohou čerpat do té doby, než dítě dosáhne určitého věku, a to nejméně dvanácti let.
2. Jestliže členské státy umožňují jednomu rodiči přenést svůj nárok na rodičovskou dovolenou na druhého rodiče, musí zajistit, aby nejméně čtyři 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/ES²¹, 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.
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 v délce nejméně pěti pracovních dní na pracovníka za rok. Toto právo může být podmíněno náležitým potvrzením zdravotních potíží pracovníkova rodinného příslušníka.

²¹ Směrnice Rady 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).

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

Přiměřený příjem

V souladu s vnitrostátními podmínkami, jako jsou vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a/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, jež jsou alespoň rovnocenné částce, kterou by dotčený pracovník obdržel v případě pracovní neschopnosti.

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 zvážít 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 během své nepřítomnosti.

3. Členské státy vymezení 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 své právo na pružné uspořádání pracovní doby podle 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. Mohou být ve formě pokuty. Mohou rovněž zahrnovat vyplacení kompenzace.

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

Členské státy zajistí, aby subjekt nebo subjekty určené podle článku 20 směrnice 2006/54/ES a pověřené podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení s rodiči a pečujícími osobami bez diskriminace na základě pohlaví byly rovněž příslušné v otázkách spadajících 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. Musí však zajistit, aby alespoň čtyři měsíce rodičovské dovolené zůstaly neprenosné v souladu s čl. 5 odst. 2.

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 pěti let po vstupu této směrnice v platnost veškeré příslušné informace týkající se uplatňování této směrnice, které jsou nezbytné k tomu, aby Komise vypracovala zprávu pro Evropský parlament a Radu o uplatňování této směrnice.
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 dvou let ode dne 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 20

Provedení

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději dva roky po vstupu v platnost. Neprodleně sdělí Komisi jejich znění.
- Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.
2. Členské státy 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 státy.

V Bruselu dne

Za Evropský parlament

předseda / předsedkyně

Za Radu

předseda / předsedkyně