



30.5.2018

## **STANOVISKO**

Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví

pro Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU  
(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Zpravodajka: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

(\*) Přidružený výbor – článek 54 jednacího řádu

PA\_Legam

## STRUČNÉ ODŮVODNĚNÍ

Opatření v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jsou požadavkem, který se neomezuje jen na práva žen, ale je rovněž nezbytný k ochraně práv mužů a rovnosti žen a mužů obecně. Jsou také důležitá pro ekonomiku EU, včetně boje proti negativním dopadům stárnutí obyvatelstva a nedostatku pracovních sil.

Situace žen na pracovním trhu zůstává i nadále problematičtější – průměrná míra zaměstnanosti žen v EU činí 64 %, zatímco u mužů to je 76 %. Je prokázáno, že hlavní důvod neaktivity žen na trhu práce souvisí s nedostatkem možností, jak účinně skloubit pracovní život s rodinnými povinnostmi. V důsledku této situace činí v EU průměrný rozdíl ve výši důchodů žen a mužů, jenž plyne z nerovností nashromážděných během života žen a doby jejich nepřítomnosti na pracovním trhu, vysokých 40 %<sup>1</sup>. Pokrok v dosahování rovnosti žen a mužů na trhu práce je pomalý, a chceme-li tento trend změnit, jsou nutná opatření v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem<sup>2</sup>. Politiky v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jsou navíc prostředkem, jak účinně reagovat na nedostatek pracovních sil a stále více stárnoucí obyvatelstvo<sup>3</sup>.

Zpravodajka se chce zaměřit na cíl směrnice týkající se zaměstnanosti žen a řádně zohlednit její právní základ. Domnívá se, že zásadní pro dosažení těchto cílů jsou dva klíčové pilíře návrhu:

- 1) Nepřenositelnost rodičovské dovolené je podmínkou pro to, aby ženy a muži čerpali dovolenou rovným dílem, a nástrojem ke zvýšení přítomnosti žen na trhu práce a zapojení mužů do rodinných povinností.
- 2) Kompenzace během dovolené na úrovni nemocenské je v souladu se stávajícím právním rámcem a směrnicí o mateřské dovolené. Otcové dovolenou čerpají, je-li poskytována kompenzace dostatečně vysoká<sup>4</sup>.

Placená otcovská dovolená je nezbytným předpokladem pro to, aby se otcové ujímali pečovatelských povinností<sup>5</sup>. Zpravodajka se však rozhodla zavést určitou míru flexibility pro

---

<sup>1</sup> Údaje z GR JUST: [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence\\_en#womeninwork](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_en#womeninwork)

<sup>2</sup> EIGE: Index rovnosti žen a mužů v roce 2017: Měření rovnosti žen a mužů v Evropské unii v letech 2005–2015 – hlavní zjištění. Kapitola Oblast práce: 10 let pomalého pokroku.

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment)

<sup>4</sup> Eurofound: „Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union“ (Podpora čerpání rodičovské a otcovské dovolené otci v Evropské unii) (2015), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union> OECD (2017), „The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle“ (Úsilí o rovnost žen a mužů: nesnadná bitva), OECD Publishing, Paříž.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

<sup>5</sup> Studie ukazují, že otcovská dovolená je podmínkou pro další zapojení otců do pečovatelských povinností, např. v podobě čerpání otcovské dovolené, ale i pokud jde o jejich obecnou účast na výchově dětí:

Linda Haas & C. Philip Hwang (2008) „The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden“ (Dopad čerpání otcovské dovolené na zapojení otců do péče o děti a na jejich vztahy s dětmi: zkušenosti ze Švédska), Community, Work & Family, 11:1, 85-104, DOI: [10.1080/13668800701785346](https://doi.org/10.1080/13668800701785346)

její čerpání, jež by otcům umožňovala využít tohoto práva během prvního roku od narození či osvojení dítěte: dovolenou by tak nejspíš čerpalo více otců, protože někteří muži si netroufají pečovat o dítě hned po jeho narození. Zpravodajka se i přesto rozhodla nadále upřednostnit čerpání otcovské dovolené u příležitosti narození dítěte nebo jeho osvojení, neboť je prokázáno, že pouto mezi otcem a dítětem se nejefektivněji vytváří v této rané fázi<sup>1</sup>. Pokud jde o pečovatelskou dovolenou, zpravodajka ji vítá jako adekvátní reakci na problém stárnutí populace, neboť povinnosti spojené s péčí o druhé se neomezují pouze na děti.

Zpravodajka zavádí několik změn, jimiž chce zajistit, aby návrh lépe odpovídal požadavkům ekonomik EU:

Předně konstatuje, že třebaže opatření v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem představují dlouhodobé investice zajišťující ekonomickou prosperitu a posilující zaměstnanost žen, je třeba obzvláště dbát na to, aby se zabezpečilo krátkodobé a dlouhodobé fungování podniků, resp. mikropodniků a malých a středních podniků. Je zapotřebí zajistit větší srozumitelnost pro společnosti, kterým to umožní účinněji plánovat a předcházet tak ztrátě produktivity. Zpravodajka zdůrazňuje, že je proto třeba stanovit jednoznačné lhůty pro oznámení i rozhodné doby pro využití různých typů dovolených a pružného uspořádání pracovní doby.

Ačkoli zpravodajka uznává, že je zapotřebí věnovat zvláštní pozornost znevýhodněným skupinám, rozhodla se nezavádět právo na delší dovolenou pro pracující rodiče samoživitele, neboť cíle směrnice se zaměřují na zvýšení přítomnosti žen na trhu práce. Prodloužení dovolené rodičům samoživitelům může ve skutečnosti vést k tomu, že se prodlouží období, které matky samoživitelky, jež tvoří většinu rodičů samoživitelů, stráví mimo zaměstnání, čímž by se oslabil záměr této směrnice a mělo by to negativní dopad na finanční nezávislost těchto žen. Směrnice ponechává rozhodnutí o povaze a struktuře podpory v případě znevýhodněných rodin na členských státech, což zpravodajka plně podporuje. Závěrem zpravodajka vyjadřuje přesvědčení, že postoj Evropského parlamentu by se měl zaměřit na obhajobu základních cílů směrnice a na její právní základ, který spočívá v rovnosti žen a mužů. Evropský parlament by měl rovněž postupovat strategicky a zabránit případnému selhání přespříliš ambiciózního návrhu tím, že bude respektovat výhrady, které vyjádřily členské státy, v zájmu jeho rychlého přijetí v Radě.

---

Sakiko Tanaka & Jane Waldfogel (2007) „EFFECTS OF PARENTAL LEAVE AND WORK HOURS ON FATHERS' INVOLVEMENT WITH THEIR BABIES“ (Dopady rodičovské dovolené a pracovní doby na zapojení otců do péče o jejich malé děti), *Community, Work & Family*, 10:4, 409-426, DOI: 10.1080/13668800701575069

Eyal Abraham, Talma Hendler, Irit Shapira-Lichter, Yaniv Kanat-Maymon, Orna Zagoory-Sharon and Ruth Feldman: „Father's brain is sensitive to childcare experiences“ (Mozek otce reaguje citlivě na zkušenosti získané péčí o dítě), *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)* červenec 2014, 111 (27) 9792-9797

<sup>1</sup> Čím silnější pouto se vytvoří, tím pravděpodobněji se otec zapojí do péče, a čím více se otec zapojí do péče o první dítě, tím větší jsou šance, že se rodina rozhodne i pro druhé dítě.

Ann-Zofie Duvander & Gunnar Andersson (2008) „Gender Equality and Fertility in Sweden“ (Rovnost pohlaví a plodnost ve Švédsku), *Marriage & Family Review*, 39:1-2, 121-142, DOI: 10.1300/J002v39n01\_07

## POZMĚŇOVACÍ NÁVRHY

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví vyzývá Výbor pro zaměstnanost a sociální věci jako příslušný výbor, aby zohlednil tyto pozměňovací návrhy:

### Pozměňovací návrh 1

#### Návrh směrnice Bod odůvodnění 2

##### *Znění navržené Komisí*

(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.

##### *Pozměňovací návrh*

(2) Rovnost žen a mužů je základní zásadou Unie. Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii **a článku 8 Smlouvy o fungování Evropské unie jsou odstraněny nerovnosti a** podpora rovnosti žen a mužů jedním z cílů Unie. Podobně **je podle článku 21** Listiny základních práv Evropské unie **zakázána veškerá diskriminace na základě jakýchkoli důvodů, zatímco článek 23** vyžaduje zajištění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

### Pozměňovací návrh 2

#### Návrh směrnice Bod odůvodnění 4

##### *Znění navržené Komisí*

(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

##### *Pozměňovací návrh*

(4) Unie **a všechny její členské státy jsou smluvními stranami** Úmluvy Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením. **Tato úmluva zdůrazňuje, že osobám se zdravotním postižením a jejich rodinným příslušníkům by měla být poskytována nezbytná ochrana a pomoc s cílem umožnit rodinám, aby osobám se zdravotním postižením napomáhaly v plném a rovném požívání jejich práv. Ustanovení této úmluvy jsou** nedílnou

užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními dětmi.

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. ***Mimoto úmluva v článku 23 stanoví, že její smluvní strany přijmou účinná a odpovídající opatření k odstranění diskriminace osob se zdravotním postižením ve všech záležitostech týkajících se manželství, rodiny, rodičovství a osobních vztahů.***

### Pozměňovací návrh 3

#### Návrh směrnice Bod odůvodnění 5

##### *Znění navržené Komisí*

(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.

### Pozměňovací návrh 4

#### Návrh směrnice Bod odůvodnění 6 a (nový)

##### *Pozměňovací návrh*

(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, ***poskytnou*** mužům ***motivaci a usnadní jim*** sdílet s ženami pečovatelské povinnosti na rovnoprávném základě, a odstraní rozdíly mezi ženami a muži v oblasti příjmů, ***odměny*** a ***důchodů***. Tyto politiky by měly zohlednit demografické změny včetně dopadů stárnutí populace. ***Navíc by také měly přispívat k boji proti stereotypům připisovaným genderovým rolím.***

**(6a) Cílem evropského pilíře sociálních práv, který členské státy vyhlásily dne 17. listopadu 2017, je zajistit občanům Unie nová a účinnější práva. Pilíř se zakládá na 20 klíčových zásadách, včetně zásady 2 týkající se rovnosti žen a mužů, zásady 3 týkající se rovnosti příležitostí a zásady 9 týkající se rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Zásada 9 stanoví, že „rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na vhodnou dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám. Ženy a muži musí mít rovný přístup ke zvláštním dovoleným, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti, a musí být motivováni k jejich vyváženému využití.“**

## **Pozměňovací návrh 5**

### **Návrh směrnice**

#### **Bod odůvodnění 6 b (nový)**

**(6b) Přibližně 80 % neformální a zpravidla neplacené péče v Unii poskytují rodinní příslušníci a přátelé, kteří se nenahraditelným způsobem podílejí na poskytování, organizaci a udržitelnosti systémů zdravotní a sociální péče. Přibližně dvě třetiny pečovatelů v Evropě tvoří ženy. Hospodářská hodnota neplacené neformální péče v Unii vyjádřená v procentech z celkových nákladů na poskytování formální dlouhodobé péče se podle odhadů pohybuje v rozmezí 50 až 90%;**

## **Pozměňovací návrh 6**

### **Návrh směrnice**

#### **Bod odůvodnění 7**

(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**.

## **Pozměňovací návrh 7**

### **Návrh směrnice Bod odůvodnění 8**

(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

(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 **rodinnými a pracovními** 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, **o něhož je třeba pečovat nebo mu pomáhat**, což některé ženy vede k tomu, že **částečně nebo úplně** odejdou z trhu práce – **to má pak negativní finanční dopad na jejich mzdu a důchody**.

(8) Současný právní rámec Unie nabízí omezené pobídky motivující muže k převzetí rovného dílu pečovatelských povinností. Skutečnost, že v mnoha členských státech **chybí** placená otcovská a rodičovská dovolená **nebo že rodičovská dovolená není přenositelná**, 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



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.

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. *Mimoto výzkum nadace Eurofound ukazuje, že čerpání volna rodiči závisí na mnoha provázaných faktorech. K těmto faktorům patří: informace o typu volna, které je možné čerpat; kompenzace volna a rozdíly v odměňování; dostupnost a flexibilita zařízení péče o děti; převládající modely uspořádání rodin; a míra obav pracovníků z izolace od trhu práce, pokud nastoupí na dovolenou<sup>1a</sup>.*

---

<sup>1a</sup> Eurofound: „Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union“ (Podpora čerpání rodičovské a otcovské dovolené otci v Evropské unii) (2015) a „The gender employment gap: Challenges and solutions“ (Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů: výzvy a řešení) (2016).

## Pozměňovací návrh 8

### Návrh směrnice

#### Bod odůvodnění 8 a (nový)

*Znění navržené Komisí*

*Pozměňovací návrh*

*(8a) Ukázalo se, že nabídka kvalitních, přístupných a finančně dosažitelných zařízení péče o děti a další závislé osoby je klíčovým prvkem politik usilujících o rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, které usnadňují matkám rychlý návrat do práce a zvyšují účast žen na pracovním trhu. V roce 2018 nicméně většina členských států Unie stále ještě neměla splněny tzv. barcelonské cíle v oblasti péče o děti, které byly stanoveny v roce 2002. Splnění těchto cílů má zásadní význam pro to, aby se ženám umožnilo*

*plné zapojení do pracovního života, a pro řešení této situace bude klíčové upřednostnění investic do kvalitních, přístupných a finančně dosažitelných komunitních služeb péče o děti v příštím víceletém finančním rámci.*

## Pozměňovací návrh 9

### Návrh směrnice

#### Bod odůvodnění 8 b (nový)

*Znění navržené Komisí*

*Pozměňovací návrh*

*(8b) Nepřiměřeně vysoké daňové zatížení druhého výdělečného člena domácnosti ve většině členských států je i nadále významnou překážkou účasti žen na pracovním trhu. Má-li se podporovat plné zapojení žen do pracovního procesu a rovné sdílení povinností souvisejících s reprodukcí a péčí, je nutné pojmenovat a odstranit všechny překážky plynoucí z genderově předpojatých systémů daní a dávek.*

## Pozměňovací návrh 10

### Návrh směrnice

#### Bod odůvodnění 13

*Znění navržené Komisí*

*Pozměňovací návrh*

(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.

(13) Na podporu rovnoměrnějšího rozdělení pečovatelských povinností mezi ženami a muži by mělo být pro otce **nebo odpovídajícího druhého rodiče podle vymezení ve vnitrostátních právních předpisech** zavedeno právo na **placenou** otcovskou dovolenou, kterou by **čerpal v době kolem narození nebo osvojení** dítěte **a v rámci omezení doby trvání mateřské dovolené**. 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.

## Pozměňovací návrh 11

### Návrh směrnice

#### Bod odůvodnění 13 a (nový)

*Znění navržené Komisí*

*Pozměňovací návrh*

***(13a) Členské státy by měly také posoudit, zda by podmínky a podrobná pravidla pro otcovskou dovolenou neměly být uzpůsobeny zvláštním potřebám otců ve specifických situacích, které vyžadují jejich větší přítomnost, zejména pokud jde o otce se zdravotním postižením a otce s dětmi se zdravotním postižením, včetně problémů v oblasti duševního zdraví, vážných zdravotních potíží nebo vážných nemocí, a otce samoživitele, jak je definují vnitrostátní právní předpisy a postupy v členských státech.***

## Pozměňovací návrh 12

### Návrh směrnice

#### Bod odůvodnění 14

*Znění navržené Komisí*

*Pozměňovací návrh*

(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.

(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. ***Členské státy by měly mít možnost stanovit, že dva měsíce rodičovské dovolené je třeba čerpat během prvních***

*čtyř let života dítěte. Pokud však tato dovolená není v tomto časovém rámci využita, měly by členské státy zajistit, aby nepropadla a mohla být čerpána až do nejméně deseti let věku dítěte.*

## Pozměňovací návrh 13

### Návrh směrnice Bod odůvodnění 15

#### *Znění navržené Komisí*

(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 **dvanact** 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

#### *Pozměňovací návrh*

(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 **deset** let. Členské státy by měly mít možnost určit, **a to zejména s ohledem na omezení mikropodniků, přiměřenou** lhůtu pro oznámení, jež má dát zaměstnavateli pracovník, když žádá o rodičovskou dovolenou. **Aby odradily od případného zneužívání tohoto práva, měly by mít členské státy možnost zavést požadavek minimální** doby trvání pracovního poměru, **po jejímž uplynutí je pracovník oprávněn tohoto práva využít; tato doba však nesmí přesáhnout šest měsíců.** 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 **písemné** 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*.

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 *neměly* být *uzpůsobeny zvláštním* potřebám *rodičů ve specifických situacích, které vyžadují jejich větší přítomnost, zejména pokud jde o rodiče se zdravotním postižením a rodiče s dětmi se zdravotním postižením, včetně problémů v oblasti duševního zdraví, vážných zdravotních potíží nebo vážných nemocí, a rodiče samoživitele, jak je definují vnitrostátní právní předpisy a postupy v členských státech*.

## Pozměňovací návrh 14

### Návrh směrnice Bod odůvodnění 16

#### *Znění navržené Komisí*

(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.

#### *Pozměňovací návrh*

(16) Pro usnadnění návratu do práce po rodičovské dovolené by pracovníci i zaměstnavatelé měli *mít možnost dobrovolně udržovat* v průběhu dovolené *kontakty. Kontakt mezi pracovníky a zaměstnavateli by neměl vytvářet zátěž nebo problémy pro pracovníky a rodinné příslušníky a měl by usnadňovat* 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. *Pracovníci, kteří si nepřejí udržovat kontakty, by neměli být v žádném případě diskriminováni*.

## Pozměňovací návrh 15

### Návrh směrnice Bod odůvodnění 17

#### *Znění navržené Komisí*

(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**.

## Pozměňovací návrh 16

### Návrh směrnice Bod odůvodnění 17 a (nový)

#### *Znění navržené Komisí*

#### *Pozměňovací návrh*

(17) Aby **pracovníci** 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 **rodinným příslušníkem, který ze závažných zdravotních důvodů potřebuje péči či podporu**, právo čerpat za účelem péče o tohoto rodinného příslušníka pracovní volno ve formě pečovatelské dovolené. Aby se zabránilo zneužívání tohoto práva, **mělo by** být před poskytnutím dovolené **požadováno lékařské potvrzení o závažných zdravotních důvodech pro péči či podporu**.

#### *Pozměňovací návrh*

**(17a) Stanovení individuální pečovatelské dovolené by nemělo sloužit jako náhrada profesionálních, přístupných, finančně dosažitelných a vysoce kvalitních služeb komunitní péče, které budou rovněž značnou měrou přispívat k budoucímu hospodářskému rozvoji.**

## Pozměňovací návrh 17

### Návrh směrnice Bod odůvodnění 19

(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.

(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 **stanovena členským státem a v případě otcovské dovolené by měla být rovnocenná odměň při mateřské dovolené stanovené na vnitrostátní úrovni, zatímco v případě rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené by měla být alespoň rovnocenná 80 % hrubé mzdy dotčeného pracovníka**. Členské státy by **takto zajistily, že by příslušné odměny nebo dávky byly stanoveny na takové úrovni, jež by rodiče motivovala k lepšímu rozdělení nároků, a měly by zohlednit důležitost kontinuity nároků na sociální zabezpečení, včetně zdravotní péče a důchodových systémů**.

## **Pozměňovací návrh 18**

### **Návrh směrnice Bod odůvodnění 20**

(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

(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, **by tudíž členské státy měly**

sociální zabezpečení, by **tudíž** členské státy **měly** zajistit, aby **pracovní poměr zůstal zachován**.

**zajistit, aby pracovní poměr zůstal zachován, aniž by byly dotčeny** nároky na sociální zabezpečení **včetně důchodového příspěvku, který se na pracovníka vztahuje po celou dobu dovolené. V tomto ohledu by měly členské státy zajistit, aby se dovolená stanovená touto směrnici po celé toto období nedotýkala nároků pracovníka na důchod.**

## Pozměňovací návrh 19

### Návrh směrnice Bod odůvodnění 21

#### *Znění navržené Komisí*

(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

#### *Pozměňovací návrh*

(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 **případného** 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. **Přestože by** konečné rozhodnutí, zda bude žádost pracovníka o pružné uspořádání pracovní doby schválena, mělo být ponecháno na zaměstnavateli, **mělo by se při něm přihlížet k potřebám zaměstnanců, jakož i k omezením v případě mikropodniků,**



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.

***pokud jde o úpravy pracovní doby a plánování, a případná zamítnutí by měla být odůvodněna.*** 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 ***vzájemně*** sjednané doby, ale měli by mít také možnost žádat o návrat k původnímu rozvržení pracovní doby vždy, když to vyžaduje změna příslušných okolností.

## Pozměňovací návrh 20

### Návrh směrnice Bod odůvodnění 22

#### *Znění navržené Komisí*

(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.

#### *Pozměňovací návrh*

(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. ***Cíl umožnit úpravu dovolené je rovněž důležitý proto, aby si pracující rodiče zachovali kvalitní rodinný život a mohli co nejlépe pečovat o děti, plnit své povinnosti, včetně zásadní výchovné úlohy zejména v raném dětství, a trávit s dětmi kvalitní čas. Neúčinné sladění rodinného a pracovního života může mít rovněž negativní dopad na fyzické a duševní zdraví dětí a rodičů.***

## Pozměňovací návrh 21

### Návrh směrnice Bod odůvodnění 23

#### *Znění navržené Komisí*

(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.

#### *Pozměňovací návrh*

(23) Pracovníci, kteří uplatňují svá práva na dovolenou nebo na žádost o pružné uspořádání pracovní doby, by měli být z tohoto důvodu chráněni před **jakoukoli** diskriminací nebo jakýmkoli méně příznivým zacházením. **Za účelem zajištění rovnováhy mezi zájmy zaměstnavatelů a pracovníků by členské státy měly zároveň zaručit, aby zaměstnavatelé byli chráněni proti jakémukoli zneužívání těchto práv.**

## Pozměňovací návrh 22

### Návrh směrnice Bod odůvodnění 24

#### *Znění navržené Komisí*

(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.

#### *Pozměňovací návrh*

(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 **písemné** odůvodnění propuštění.

## Pozměňovací návrh 23

### Návrh směrnice Bod odůvodnění 26

(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.

(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.  
***Pracovní a sociální inspekce by měly monitorovat řádné provádění této směrnice odpovídajícími prostředky, aby se zabránilo diskriminaci a zajistil se rovný přístup pracovníků k jejich sociálním a pracovním právům.***

## **Pozměňovací návrh 24**

### **Návrh směrnice Bod odůvodnění 27**

(27) Za účelem dalšího zlepšení úrovně ochrany práv stanovených v této směrnicí by vnitrostátní orgány pro rovné zacházení měly být rovněž příslušné v oblastech, na něž se vztahuje tato směrnice.

(27) Za účelem dalšího zlepšení úrovně ochrany práv stanovených v této směrnicí by vnitrostátní orgány pro rovné zacházení ***a práva dětí*** měly být rovněž příslušné v oblastech, na něž se vztahuje tato směrnice.

## **Pozměňovací návrh 25**

### **Návrh směrnice**

## Bod odůvodnění 28

### *Znění navržené Komisí*

(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.

### *Pozměňovací návrh*

(28) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a **umožňuje** tak členským státům **zavést** 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, **vnitrostátních právních předpisech a v kolektivních smlouvách** 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.

## Pozměňovací návrh 26

### Návrh směrnice

#### Bod odůvodnění 28 a (nový)

### *Znění navržené Komisí*

### *Pozměňovací návrh*

**(28a) Členské státy by měly zvážit možnost rozšíření opatření obsažených v této směrnici na osoby samostatně výdělečně činné.**

## Pozměňovací návrh 27

### Návrh směrnice

#### Bod odůvodnění 30

### *Znění navržené Komisí*

### *Pozměňovací návrh*

(30) **Touto směrnicí by neměla být uložena žádná správní, finanční ani právní omezení bránící** zakládání a rozvoji malých a středních podniků. Členské státy

(30) **Při uplatňování této směrnice by se členské státy měly vyhnout ukládání bezdůvodných správních, finančních či právních omezení bránících** zakládání

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.

a rozvoji **mikropodniků a** malých a středních podniků. Členské státy se proto vyzývají, aby **pravidelně posuzovaly** 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, **zejména pokud jde o dopad pravidel pro rodičovskou dovolenou a pružného uspořádání pracovní doby na organizaci práce, a aby výsledky těchto posouzení zveřejnily.**

## Pozměňovací návrh 28

### Návrh směrnice Bod odůvodnění 32 a (nový)

*Znění navržené Komisí*

*Pozměňovací návrh*

**(32a) S cílem zajistit větší rovnováhu mezi pracovním a osobním životem a rovnost mezi muži a ženami v oblasti sladění rodinného života a dosáhnout veškerých cílů této směrnice by měla Komise rovněž uvažovat o možnosti posouzení přepracované směrnice Rady 92/85/EHS z roku 1992, a to s přihlédnutím k novým právům a ustanovením dohodnutým ve stávající směrnici.**

## Pozměňovací návrh 29

### Návrh směrnice Čl. 2 – odst. 1

*Znění navržené Komisí*

Tato směrnice se vztahuje na všechny pracovníky, **muže i ženy**, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním vztahu.

*Pozměňovací návrh*

Tato směrnice se vztahuje na všechny pracovníky, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním vztahu **vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě**

*v souladu s kritérii pro určování statusu pracovníka, která ve své judikatuře stanovil Soudní dvůr Evropské unie.*

### **Pozměňovací návrh 30**

#### **Návrh směrnice**

##### **Čl. 3 – odst. 1 – písm. a**

###### *Znění navržené Komisí*

a) „otcovskou dovolenou“ pracovní volno pro otce, které je určeno k čerpání u příležitosti narození dítěte;

###### *Pozměňovací návrh*

a) „otcovskou dovolenou“ **placené** pracovní volno pro otce **nebo odpovídajícího druhého rodiče podle vymezení ve vnitrostátních právních předpisech v souvislosti s narozením nebo osvojením dítěte**, které je určeno k čerpání u příležitosti narození **nebo osvojení** dítěte **v době trvání mateřské dovolené**;

### **Pozměňovací návrh 31**

#### **Návrh směrnice**

##### **Čl. 3 – odst. 1 – písm. b**

###### *Znění navržené Komisí*

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

###### *Pozměňovací návrh*

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

### **Pozměňovací návrh 32**

#### **Návrh směrnice**

##### **Čl. 3 – odst. 1 – písm. c**

###### *Znění navržené Komisí*

c) „pečující osobou“ pracovník poskytující osobní péči nebo podporu **v případě vážné nemoci nebo závislosti rodinného příslušníka**;

###### *Pozměňovací návrh*

c) „pečující osobou“ pracovník poskytující osobní péči nebo podporu **rodinnému příslušníkovi, který potřebuje péči nebo podporu ze závažných zdravotních důvodů nebo z důvodu**

*zdravotního postižení, jak je vymezeno  
v Úmluvě OSN o právech osob  
se zdravotním postižením;*

### **Pozměňovací návrh 33**

**Návrh směrnice**

**Čl. 3 – odst. 1 – písm. c a (nové)**

*Znění navržené Komisí*

*Pozměňovací návrh*

*ca) „pečovatelskou dovolenou“  
placené pracovní volno pro pečující  
osoby, aby mohly poskytovat osobní péči  
nebo podporu rodinnému příslušníkovi,  
který je potřebuje ze závažných  
zdravotních důvodů nebo z důvodu  
zdravotního postižení;*

### **Pozměňovací návrh 34**

**Návrh směrnice**

**Čl. 3 – odst. 1 – písm. d**

*Znění navržené Komisí*

*Pozměňovací návrh*

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;

d) „rodinným příslušníkem“ **alespoň**  
syn, dcera, matka, otec, **sourozenec,**  
**nevlastní děti, děti v pěstounské péči,**  
**vnoučata, prarodiče, zákonný opatrovník**  
**nebo svěřená osoba,** manžel/manželka  
pracovníka nebo partner/partnerka  
pracovníka v registrovaném partnerství,  
jsou-li taková partnerství upravena  
vnitrostátními právními předpisy;

### **Pozměňovací návrh 35**

**Návrh směrnice**

**Čl. 3 – odst. 1 – písm. d a (nové)**

da) „určenou třetí osobou“ *pracovník, kterému příbuzný převede svůj nárok na dovolenou, na niž se vztahuje tato směrnice.*

### Pozměňovací návrh 36

#### Návrh směrnice

##### Čl. 3 – odst. 1 – písm. e

Znění navržené Komisí

e) „závislostí“ situace, kdy osoba dočasně nebo trvale *potřebuje* péči z důvodu zdravotního postižení nebo *vážných* zdravotních *potíží jiných, než je vážná nemoc*;

Pozměňovací návrh

e) „*potřebami souvisejícími s péčí a podporou*“ situace, kdy osoba *potřebuje* dočasně nebo trvale péči z důvodu zdravotního postižení nebo *ze závažných* zdravotních *důvodů a vyžaduje osobní péči nebo podporu*;

### Pozměňovací návrh 37

#### Návrh směrnice

##### Čl. 3 – odst. 1 – písm. f

Znění navržené Komisí

f) „pružným uspořádáním pracovní doby“ možnost pracovníků upravit *si* rozvržení pracovní doby, včetně využívání práce na dálku, pružné pracovní doby nebo zkrácení pracovní doby.

Pozměňovací návrh

f) „pružným uspořádáním pracovní doby“ možnost pracovníků *dobrovolně si* upravit rozvržení pracovní doby, včetně *případného* využívání práce na dálku, pružné pracovní doby nebo zkrácení pracovní doby.

### Pozměňovací návrh 38

#### Návrh směrnice

##### Čl. 4 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Členské státy přijmou nezbytná

Pozměňovací návrh

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.

opatření s cílem zajistit, aby otcové **nebo rovnocenní druzí rodiče ve smyslu vnitrostátních právních předpisů** měli právo čerpat otcovskou dovolenou v délce nejméně deseti pracovních dní **v době kolem narození nebo osvojení** dítěte, **a to v době trvání mateřské dovolené;**

## Pozměňovací návrh 39

### Návrh směrnice

#### Čl. 4 – odst. 1 a (nový)

*Znění navržené Komisí*

*Pozměňovací návrh*

*1a. Členské státy posoudí, zda je nutné přizpůsobit podmínky přístupu a podrobná pravidla pro uplatňování rodičovské dovolené potřebám otců, kteří se nacházejí ve specifické situaci vyžadující jejich větší přítomnost, kterou definují členské státy. Taková specifická situace může zahrnovat otce se zdravotním postižením a otce s dětmi se zdravotním postižením, včetně problémů v oblasti duševního zdraví, vážných zdravotních potíží nebo vážných nemocí, a otce samoživitele, jak je definují vnitrostátní právní předpisy a postupy v členských státech.*

## Pozměňovací návrh 40

### Návrh směrnice

#### Čl. 5 – odst. 1

*Znění navržené Komisí*

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci měli individuální právo na rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců, **kteří** mohou čerpat do té doby, než dítě dosáhne určitého věku, a to nejméně

*Pozměňovací návrh*

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci měli individuální právo na **placenou, nepřenositelnou** rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců, **kteřou** mohou čerpat do té doby, než dítě dosáhne určitého věku, a to nejméně **deseti** let.

*dvanácti let.*

*Členské státy posoudí možnost rozšíření práva na rodičovskou dovolenou na pracovníky ve specifické situaci vyžadující jejich větší přítomnost, kterou definují členské státy. Taková specifická situace může zahrnovat otce se zdravotním postižením a otce s dětmi se zdravotním postižením, včetně problémů v oblasti duševního zdraví, vážných zdravotních potíží nebo vážných nemocí, a otce samoživitele, jak je definují vnitrostátní právní předpisy a postupy v členských státech.*

#### **Pozměňovací návrh 41**

##### **Návrh směrnice**

##### **Čl. 5 – odst. 2**

###### *Znění navržené Komisí*

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.

###### *Pozměňovací návrh*

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. ***Pokud členské státy stanoví více než čtyři měsíce rodičovské dovolené, může být omezená část této dovolené přenositelná nejen na druhého rodiče, ale i na určené třetí osoby, které se o dítě skutečně starají.***

#### **Pozměňovací návrh 42**

##### **Návrh směrnice**

##### **Čl. 5 – odst. 4**

###### *Znění navržené Komisí*

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

###### *Pozměňovací návrh*

4. Členské státy mohou právo na rodičovskou dovolenou podmínit splněním podmínky odpracované doby nebo doby trvání pracovního poměru, která nesmí přesáhnout ***šest měsíců***. V případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu

určitou, ve smyslu směrnice Rady 1999/70/ES<sup>21</sup>, u téhož zaměstnavatele bude pro účely výpočtu rozhodné doby zohledněn souhrn těchto smluv.

---

<sup>21</sup> 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).

určitou, ve smyslu směrnice Rady 1999/70/ES<sup>21</sup>, u téhož zaměstnavatele bude pro účely výpočtu rozhodné doby zohledněn souhrn těchto smluv.

---

<sup>21</sup> 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).

### Pozměňovací návrh 43

#### Návrh směrnice Čl. 5 – odst. 5

##### *Znění navržené Komisí*

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.

### Pozměňovací návrh 44

#### Návrh směrnice Čl. 5 – odst. 6

##### *Znění navržené Komisí*

6. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci měli právo žádat o rodičovskou dovolenou

##### *Pozměňovací návrh*

5. Členské státy mohou vymezit podmínky, za kterých může být po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami, *příp.* zvyklostmi zaměstnavateli umožněno odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu z důvodu, že by to vážně narušilo řádné fungování organizace, *a to nanejvýš dvakrát po dobu maximálně šesti měsíců*. Případný odklad rodičovské dovolené zaměstnavatelé písemně odůvodní. *Členské státy přihlédnou zejména k omezením týkajícím se mikropodniků.*

##### *Pozměňovací návrh*

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.

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 *v přiměřené lhůtě ode dne předložení žádosti* odůvodní.

## Pozměňovací návrh 45

### Návrh směrnice Čl. 5 – odst. 7

#### *Znění navržené Komisí*

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**.

#### *Pozměňovací návrh*

7. Členské státy posoudí, **zda je nutné** přizpůsobit podmínky přístupu a podrobná pravidla pro uplatňování rodičovské dovolené potřebám **otců, kteří se nacházejí ve specifické situaci, již definují členské státy. Taková specifická situace může zahrnovat otce se zdravotním postižením a otce s dětmi se zdravotním postižením, včetně problémů v oblasti duševního zdraví, vážných zdravotních potíží nebo vážných nemocí, a otce samoživitele, jak je definují vnitrostátní právní předpisy a postupy v členských státech.**

## Pozměňovací návrh 46

### Návrh směrnice Čl. 6 – odst. 1

#### *Znění navržené Komisí*

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**.

#### *Pozměňovací návrh*

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 **lékařským potvrzením, které dokládá, že pracovníkův rodinný**

*příslušník potřebuje péči a podporu.*

## **Pozměňovací návrh 47**

### **Návrh směrnice Článek 6 a (nový)**

*Znění navržené Komisí*

*Pozměňovací návrh*

#### **Článek 6a**

*Informace o zdravotním stavu nebo o ztrátě soběstačnosti by měly být důvěrné a měly by být poskytovány pouze omezenému počtu služeb, které se podílejí na řešení dané situace, s cílem zabezpečit právo na ochranu osobních údajů pracovníka i osoby, která potřebuje péči.*

## **Pozměňovací návrh 48**

### **Návrh směrnice Čl. 8 – odst. 1**

*Znění navržené Komisí*

*Pozměňovací návrh*

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.*

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 *právo* na dovolenou podle článků 4, 5 nebo 6 obdrželi odměnu nebo přiměřený příspěvek *v této výši:*

*a) v případě otcovské dovolené podle čl. 4 odst. 1 odměnu nebo příspěvek, jež se rovná alespoň výši mateřského příspěvku, přičemž je zaručeno dodržování zásady rovnosti žen a mužů,*

*b) v případě rodičovské dovolené podle čl. 5 odst. 1 odměnu nebo příspěvek, jež se rovná alespoň 80 % hrubé mzdy*

*pracovníka,*

*c) v případě pečovatelské dovolené podle článku 6 odměnu nebo příspěvek, jež se rovná alespoň 80 % hrubé mzdy pracovníka.*

## Pozměňovací návrh 49

### Návrh směrnice Čl. 9 – odst. 1

#### *Znění navržené Komisí*

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, a to nejméně **dvánácti** 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.

#### *Pozměňovací návrh*

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, a to nejméně **deseti** let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání pracovní doby za účelem **poskytování** péče. Trvání takového pružného uspořádání pracovní doby může být přiměřeným způsobem omezeno.

## Pozměňovací návrh 50

### Návrh směrnice Čl. 9 – odst. 2

#### *Znění navržené Komisí*

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.

#### *Pozměňovací návrh*

2. Zaměstnavatelé žádosti o pružné uspořádání pracovní doby podle odstavce 1 zváží s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků, **zejména v mikropodnicích, a odpoví na ně písemně.** Případné zamítnutí žádosti zaměstnavatelé odůvodní **a současně nabídnou možná alternativní řešení.**

## Pozměňovací návrh 51

### Návrh směrnice

## Čl. 9 – odst. 3

### *Znění navržené Komisí*

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 zvážit **a odpovědět na ně** s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků.

### *Pozměňovací návrh*

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 zvážit s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků **a odpovědět na ně písemně.**

## Pozměňovací návrh 52

### Návrh směrnice

#### Čl. 9 – odst. 3 a (nový)

### *Znění navržené Komisí*

### *Pozměňovací návrh*

**3a. Členské státy posoudí také, zda je zapotřebí zavést uspořádání pracovní doby, které by zajistilo, aby byla pružná pracovní doba uzpůsobena zvláštním potřebám rodičů ve specifické situaci, která vyžaduje jejich větší přítomnost, zejména pokud jde o rodiče se zdravotním postižením a rodiče s dětmi se zdravotním postižením, včetně problémů v oblasti duševního zdraví, vážných zdravotních potíží nebo vážných nemocí, a pokud jde o rodiče samoživitele, jak je definují vnitrostátní právní předpisy a postupy v členských státech.**

## Pozměňovací návrh 53

### Návrh směrnice

#### Čl. 10 – odst. 3

### *Znění navržené Komisí*

### *Pozměňovací návrh*

3. Členské státy vymezí postavení

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.*

pracovní smlouvy nebo pracovního poměru pro dobu dovolené podle článků 4, 5 nebo 6, a *současně zajistí, aby byl pracovní poměr během uvedené doby zachován, aniž by však byly dotčeny* nároky na sociální zabezpečení *včetně důchodového příspěvku, který se na pracovníka vztahuje po dobu dovolené.*

## Pozměňovací návrh 54

### Návrh směrnice Čl. 11 – odst. 1

#### *Znění navržené Komisí*

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.

#### *Pozměňovací návrh*

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly *všechny formy diskriminace a* 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.

## Pozměňovací návrh 55

### Návrh směrnice Čl. 13 – odst. 1

#### *Znění navržené Komisí*

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.

#### *Pozměňovací návrh*

Členské státy stanoví pravidla pro sankce použitelné v případě *porušování* 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. *Ukládají se* ve formě pokuty. Mohou rovněž zahrnovat vyplacení kompenzace.



## Pozměňovací návrh 56

### Návrh směrnice Článek 16

*Znění navržené Komisí*

#### 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 **nepřenosné** v souladu s čl. 5 odst. 2.

*Pozměňovací návrh*

#### Článek 16

##### *Zachování úrovně ochrany*

**1. Členské státy *nebo sociální partneři* mohou zavést nebo zachovat příznivější ustanovení *pro pracovníky, než jsou stanovena v této směrnici*. Musí však zajistit, aby alespoň čtyři měsíce rodičovské dovolené zůstaly v souladu s čl. 5 odst. 2 *nepřenosné*.**

**2. *Touto směrnicí nejsou dotčena zvláštní ustanovení právních předpisů Unie, zejména ustanovení právních předpisů Unie v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy.***

**3. *Uplatňování této směrnice nelze považovat za platný důvod pro omezení práv a snížení obecné úrovně ochrany poskytnutých pracovníkům.***

## Pozměňovací návrh 57

### Návrh směrnice Čl. 17 – odst. 1

*Znění navržené Komisí*

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.

*Pozměňovací návrh*

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, **a to i prostřednictvím jednotné digitální brány**, informovány **dotyčné** osoby na celém území daného státu.

## Pozměňovací návrh 58

### Návrh směrnice Čl. 18 – odst. 1

#### *Znění navržené Komisí*

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.

#### *Pozměňovací návrh*

1. Členské státy sdělí Komisi nejpozději do **tří** 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 **a vyhodnotila plnění jejích cílů, včetně cíle, kterým je zajištění rovnosti mezi muži a ženami, a také její vliv na rozvoj mikropodniků a malých a středních podniků.**

## Pozměňovací návrh 59

### Návrh směrnice Čl. 18 – odst. 2

#### *Znění navržené Komisí*

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.

#### *Pozměňovací návrh*

2. Komise na základě informací poskytnutých členskými státy podle odstavce 1 předloží Evropskému parlamentu a Radě zprávu, ve které **přezkoumá** uplatňování této směrnice, **včetně údajů o využívání různých typů dovolené obsažených v této směrnici, které by byly rozlišeny podle pohlaví, a o jejím dopadu na mikropodniky a malé a střední podniky, a ve které posoudí možnost rozšířit práva obsažená v této směrnici v budoucnu na osoby samostatně výdělečně činné. K této zprávě je případně přiložen** legislativní návrh.

## Pozměňovací návrh 60

### Návrh směrnice Čl. 18 – odst. 2 a (nový)

**2a. Brzy po vstupu této směrnice v platnost Komise rovněž posoudí, zda je v souladu se zásadou rovného zacházení s různou úrovní náhradních příjmů v průběhu různých typů dovolené a odhalí-li nějakou diskriminaci, pak okamžitě zavede nezbytná legislativní opatření.**

## POSTUP VE VÝBORU POŽÁDANÉM O STANOVISKO

<b>Název</b>	Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob		
<b>Referenční údaje</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
<b>Věcně příslušný výbor</b> Datum oznámení na zasedání	EMPL 15.5.2017		
<b>Výbor, který vypracoval stanovisko</b> Datum oznámení na zasedání	FEMM 15.5.2017		
<b>Přidružené výbory - datum oznámení na zasedání</b>	14.9.2017		
<b>Zpravodaj(ka)</b> Datum jmenování	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017		
<b>Projednání ve výboru</b>	19.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
<b>Datum přijetí</b>	28.5.2018		
<b>Výsledek konečného hlasování</b>	+: -: 0:	19 8 4	
<b>Členové přítomní při konečném hlasování</b>	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Heinz K. Becker, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, Anna Hedh, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Angelika Mlinar, Angelika Niebler, Maria Noichl, Margot Parker, Marijana Petir, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdřová, Ernest Urtaşun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoană		
<b>Náhradníci přítomní při konečném hlasování</b>	Eleonora Forenza, Julie Girling, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward		

## JMENOVITÉ KONEČNÉ HLASOVÁNÍ VE VÝBORU POŽÁDANÉM O STANOVISKO

19	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
PPE	Heinz K. Becker, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Michaela Šojdrová
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Anna Hedh, Mary Honeyball, Clare Moody, Maria Noichl, Pina Picierno, Liliana Rodrigues, Julie Ward, Maria Gabriela Zoană
VERTS/ALE	Florent Marcellesi, Terry Reintke, Ernest Urtasun

8	-
ECR	Branislav Škripek, Jadwiga Wiśniewska
EFDD	Margot Parker
ENF	Mylène Troszczynski
GUE/NGL	João Pimenta Lopes
PPE	Anna Maria Corazza Bildt, Julie Girling, Angelika Niebler

4	0
GUE/NGL	Eleonora Forenza, Kostadinka Kuneva
PPE	Marijana Petir, Anna Záborská

Význam zkratek:

+ : pro

- : proti

0 : zdrželi se