



EVROPSKÝ PARLAMENT

2009 - 2014

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

2011/0455(COD)

24. 4. 2012

STANOVISKO

Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví

pro Výbor pro právní záležitosti

k návrhu nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se mění služební řád úředníků a pracovní řád ostatních zaměstnanců Evropské unie (COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD))

Navrhovatelka: Silvana Koch-Mehrin

PA_Legam

STRUČNÉ ODŮVODNĚNÍ

Rovnost žen a mužů je základní hodnotou Evropské unie zakotvenou ve Smlouvách a rovněž jedním z cílů, o něž Unie usiluje¹. Začleňování zásady rovnosti žen a mužů do všech činností Unie a jejích orgánů a institucí je jejím podstatným záměrem. Pokud jde o rovnost pohlaví a stejné zastoupení žen a mužů, měly by orgány EU jít příkladem. Skloubení pracovního a soukromého života, jež je zmíněno i ve strategii Evropa 2020, je klíčové pro kvalitu práce a zvýšení zaměstnanosti, což se týká i samotné veřejné služby EU.

Je dokonce zásadním předpokladem pro podávání kvalitních pracovních výkonů. Cíle 75% zaměstnanosti obou pohlaví lze dosáhnout pouze tehdy, budou-li k dispozici nástroje zaručující rovnováhu mezi prací a soukromým životem. Jestliže orgány EU chtějí účinně reagovat na budoucí výzvy, jejich klíčovým úkolem je co nejlépe využívat talentů, jež EU nabízí, maximálně těžit z tvořivosti a novátorství jejích zaměstnanců a brát při tom v potaz potenciál jak mužů, tak žen.

Účelem návrhu Komise je změnit služební řád Evropské unie. Cílem je přijmout komplexní soubor předpisů, který by ušetřil administrativní výdaje a poskytl stabilní předpisový rámec upravující platy a služební postup. Navrhovatelka návrh Komise, který je výsledkem rozsáhlých konzultací se zainteresovanými stranami a subjekty, vítá. V současné době rozpočtové kázně usiluje návrh o rovnováhu mezi nezbytnými úsporami a řádným fungováním veřejné služby, která by byla schopna přilákat a udržet si vysoce kvalifikované odborníky ochotné přestěhovat se a pracovat v mnohonárodnostním prostředí pro zájmy Evropy.

EU reformovala svou veřejnou službu v roce 2004, kdy služební řád svých zaměstnanců upravila tak, že byl ve své době jedním z nejmodernějších souborů předpisů. Došlo k zavedení nové struktury služebního postupu vycházející z výsledků a zásluh, nového smluvního postavení personálu, který neplní stěžejní úkoly, reformy penzijního systému, nových pracovních metod a několika změn v pracovních podmínkách, díky nimž jsou tyto podmínky vstřícnější k rodině, například jde o ustanovení o rodičovské dovolené a pracovním volnu z rodinných důvodů a o nové právo na práci na zkrácený úvazek.

V Komisi byla v roce 1986 poprvé zavedena pružná pracovní doba (flexitime), která byla roku 1991 dále upravena. Nicméně skutečně využíván začal být v Komisi tento nový druh pracovní doby využíván až v roce 2007. Pokud jde o práci na dálku (teleworking), za účelem jejího zavedení v Komisi bylo vypracováno několik pilotních projektů. Ovšem Komise přijala rozhodnutí o uplatňování práce na dálku ve svých útvech v období 2010 až 2015 až dne 18. prosince 2009.

Navzdory veškerému tomuto úsilí se navrhovatelka domnívá, že ani změnami zavedenými v roce 2004, ani současným návrhem Komise se nedaří zajistit skloubení práce s rodinnými povinnostmi, které je kýženým předpokladem pro dobré pracovní podmínky zaměstnanců, a tudíž i pro účinné fungování a další modernizaci veřejné služby EU.

¹ Viz článek 2 a čl. 3 odst. 3 druhý pododstavec Smlouvy o EU.

Pružná úprava pracovní doby poskytuje zaměstnancům více prostoru ke svobodnému organizování vlastní pracovní doby, ovšem současně je orientována na řízení založené na výsledcích a na výkonnost vycházející z plnění cílů. Tuto možnost alternativní pracovní doby však nemají v současné době k dispozici všichni zaměstnanci veřejné služby EU.

Navrhovatelka proto navrhuje, aby umožnění pružné pracovní doby, a to i vedoucím pracovníkům, bylo povinností všech orgánů EU. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem je věcí, která se týká každého zaměstnance; neexistuje tedy objektivní důvod k tomu, aby se tato pracovní úprava nevztahovala na vedoucí pracovníky. Navíc vedoucí pracovníci by měli vést příkladem. Pokud by byli vyňati z práva na pružnou pracovní dobu, byly by tak porušeny zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Mimoto lze předpokládat, že počet uchazeček o vedoucí pozice by se snížil, pokud by tyto zaměstnankyně měly s nástupem do vedoucí funkce přijít o právo na pružnou pracovní dobu. Ženy by měly být naopak motivovány k tomu, aby se ucházely o pozice ve středním a vrcholovém managementu.

Dále by měl orgán oprávněný ke jmenování zavést v každém orgánu EU práci na dálku jako formu alternativního způsobu práce, jelikož se tato forma jeví jako velmi přínosná. K jejím přínosům patří: vysoká míra samostatnosti, více pravomocí, méně stresu, větší motivovanost k lepším výkonům a méně času stráveného na cestách, což znamená menší znečišťování. Tento způsob práce je rovněž žádoucí vzhledem k tomu, že přispívá ke snižování nákladů, k udržení zaměstnanců ve službě a lepšímu skloubení pracovního a rodinného života.

Pokud jde o osoby, které mají právo na využití zkráceného pracovního úvazku, navrhovatelka se domnívá, že by mezi ně měli rovněž patřit samoživitelé a samoživitelky bez ohledu na věk jejich dítěte, a měli by tudíž být uvedeni na seznamu oprávněných osob.

Pro skloubení pracovního a soukromého života má zásadní význam aktivní účast a zapojení mužů do příslušných opatření, neboť politiky zaměstnanosti založené na vstřícném přístupu k rodinám a stejný podíl na neplacené práci a povinnostech v domácnosti by mohly být přínosem pro ženy i muže. V tomto ohledu je třeba věnovat náležitou pozornost boji proti stereotypům spojeným s pohlavím, například v souvislosti s čerpáním rodičovské dovolené. Nevhodné předpisy upravující rodičovskou dovolenou jsou stále příčinou znevýhodňování ve služebním postupu. V dnešní době se s tímto problémem potýkají zejména ženy. Z tohoto důvodu navrhuje navrhovatelka změnu v pojetí rodičovské dovolené. Navrhovatelka rovněž přichází s návrhem zvýšit příspěvek na rodičovskou dovolenou, a motivovat tak oba rodiče k aktivnímu zapojení do opatření zaměřených na skloubení pracovního a rodinného života.

POZMĚŇOVACÍ NÁVRHY

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví vyzývá Výbor pro právní záležitosti jako věcně příslušný výbor, aby do své zprávy začlenil tyto pozměňovací návrhy:

Pozměňovací návrh 1

Návrh nařízení Bod odůvodnění 2

Znění navržené Komisí

(2) Je tudíž nezbytné poskytnout rámec pro přijímání zaměstnanců, kteří představují z hlediska výkonnosti a bezúhonnosti vysoce kvalitní pracovní sílu a kteří jsou vybíráni na co nejširším zeměpisném základě ze státních příslušníků členských států. Dále je nezbytné umožnit těmto zaměstnancům, aby co nejefektivněji a nejúčinněji vykonávali své povinnosti.

Pozměňovací návrh

(2) Je tudíž nezbytné poskytnout rámec pro přijímání zaměstnanců, kteří představují z hlediska výkonnosti a bezúhonnosti vysoce kvalitní pracovní sílu a kteří jsou vybíráni na co nejširším zeměpisném základě a s ***náležitým přihlédnutím k vyváženému zastoupení obou pohlaví*** ze státních příslušníků členských států. Dále je nezbytné umožnit těmto zaměstnancům, aby co nejefektivněji a nejúčinněji vykonávali své povinnosti.

Odůvodnění

Vzhledem k tomu, že 51 % evropské populace tvoří ženy, účelem tohoto pozměňovacího návrhu je doplnit do rámce pro přijímání zaměstnanců kromě zeměpisného aspektu také objektivní kritérium vyváženého zastoupení pohlaví, které by zajistilo stejné zastoupení žen a mužů a současně zachovalo zásady pro přijímání pracovníků na základě kvalifikací i nejvyšší úroveň výkonnosti.

Pozměňovací návrh 2

Návrh nařízení Bod odůvodnění 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(2a) Rovnost žen a mužů a nediskriminace jsou základními hodnotami fungování orgánů Unie a mezi zaměstnanci musí být na všech úrovních dosaženo rovnoměrnějšího zastoupení mužů a žen. Pro dosažení cílů rovnosti pohlaví a nediskriminace musí být vytvořeny účinnější politiky, které se zaměří na nábor zaměstnanců, jejich zaškolování a každodenní práci v jednotlivých orgánech.

Pozměňovací návrh 3

Návrh nařízení Bod odůvodnění 9

Znění navržené Komisí

(9) Všeobecně přijatá pojistně matematická praxe vyžaduje, aby se v zájmu zajištění rovnováhy důchodových systémů vycházelo při stanovování úrokových sazeb a růstu platů z poznatků za posledních 20 až 40 let. Proto by měly být pohyblivé průměry pro úrokové sazby a růst platů rozšířeny na 30 let s osmiletým přechodným obdobím.

Pozměňovací návrh

(9) Všeobecně přijatá pojistně matematická praxe vyžaduje, aby se v zájmu zajištění rovnováhy důchodových systémů vycházelo při stanovování úrokových sazeb a růstu platů z poznatků za posledních 20 až 40 let. Proto by měly být pohyblivé průměry pro úrokové sazby a růst platů rozšířeny na 30 let s osmiletým přechodným obdobím. ***Důchodová reforma by měla vzít v úvahu již existující rozdíly v důchodech mužů a žen a potenciální dopady, které bude tato reforma mít na důchody žen, zejména žen v nejnižších platových třídách.***

Pozměňovací návrh 4

Návrh nařízení Bod odůvodnění 15

Znění navržené Komisí

(15) Pružná pracovní doba ***je hlavním prvkem*** moderní a účinné veřejné správy, neboť nabízí příznivé pracovní podmínky pro rodinný život a ***umožňuje patřičně*** vyvážené zastoupení mužů a žen v rámci orgánů. Ve služebním řádu musí být tudíž ustanovení týkající se pružné pracovní doby výslovně uvedena.

Pozměňovací návrh

(15) Pružná pracovní doba ***a možnost práce na dálku tvoří hlavní prvky*** moderní a účinné veřejné správy, neboť nabízí příznivé pracovní podmínky pro rodinný život, ***zejména pokud jde o rodiny samoživitelů, a umožňují skutečně*** vyvážené zastoupení mužů a žen v rámci orgánů. Ve služebním řádu musí být tudíž ustanovení týkající se pružné pracovní doby výslovně uvedena.

Odůvodnění

Práce na dálku je součástí trendu modernizace v organizacích a institucích, podle něhož je větší důraz kladen na řízení založené na výsledcích a na výkonnost vycházející z plnění cílů. Současně tato forma práce poskytuje větší flexibilitu, a přispívá tak k lepšímu vyvážení pracovního a soukromého života. K jejím přínosům patří: vysoká míra samostatnosti, svobodné nakládání s pracovní dobou, více pravomocí, méně stresu, větší motivovanost

k lepším výkonům a méně času stráveného na cestách, což znamená menší znečišťování. Tato forma práce je rovněž žádoucí s ohledem na snižování nákladů a udržení zaměstnanců.

Pozměňovací návrh 5

Návrh nařízení

Čl. 1 – bod -1 (nový)

Služební řád

Čl. 1d – odst. 1 – pododstavec 1

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

-1. V článku 1d odst. 1 prvním pododstavci je doplněna nová věta, která zní:

„Za tímto účelem jsou orgány povinny zajistit, aby ve skupině AD bylo 40 % pracovních míst obsazeno ženami.“;

Pozměňovací návrh 6

Návrh nařízení

Čl. 1 – bod 1a (nový)

Služební řád

Čl. 1 e – odst. 1

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1a. Čl. 1 odst. 1 se nahrazuje tímto:

„1. Úředníci v činné službě mají přístup k opatřením sociální povahy přijatým orgány, k nimž patří i zvláštní opatření za účelem skloubení pracovního a rodinného života, například zařízení pro péči o děti, a ke službám poskytovaným orgány sociální péče uvedeným v článku 9. Bývalí úředníci mohou mít přístup k omezeným zvláštním opatřením sociální povahy.“;

Odůvodnění

Cílem tohoto pozměňovacího návrhu je vložit zvláštní zmínku o opatřeních zaměřených na skloubení pracovního života s rodinným životem, například o zařízeních pro péči o děti, jejichž účelem je zajistit pracovní podmínky vstřícné k rodině, které jsou základním předpokladem pro účinné fungování a další modernizaci veřejné služby EU.

Pozměňovací návrh 7

Návrh nařízení

Čl. 1 – bod 8

Služební řád

Čl. 27 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Přijímání se řídí potřebou orgánu zajistit si služby úředníků s nejvyšší úrovní způsobilosti, výkonnosti a bezúhonnosti, vybraných na co nejširším zeměpisném základě ze státních příslušníků členských států Evropské unie. Žádné pracovní místo není vyhrazeno státním příslušníkům určitého členského státu.

Pozměňovací návrh

Přijímání se řídí potřebou orgánu zajistit si služby úředníků s nejvyšší úrovní způsobilosti, výkonnosti a bezúhonnosti, vybraných na co nejširším zeměpisném základě **a s náležitým přihlédnutím k vyváženému zastoupení obou pohlaví** ze státních příslušníků členských států Evropské unie. Žádné pracovní místo není vyhrazeno státním příslušníkům určitého členského státu.

Odůvodnění

Vzhledem k tomu, že 51 % evropské populace tvoří ženy, účelem tohoto změňovacího návrhu je doplnit do rámce pro přijímání zaměstnanců kromě zeměpisného aspektu také objektivní kritérium vyváženého zastoupení pohlaví, které by zajistilo stejné zastoupení žen a mužů a současně zachovalo zásady pro přijímání pracovníků na základě kvalifikací i nejvyšší úroveň výkonnosti.

Pozměňovací návrh 8

Návrh nařízení

Čl. 1 – bod 13

Služební řád

Článek 42a

Znění navržené Komisí

13. Článek 42a se mění takto:

(a) v prvním pododstavci druhé větě se slovo „orgány“ nahrazuje slovy „orgány oprávněnými ke jmenování v rámci příslušného orgánu“;

Pozměňovací návrh

13. Článek 42a se nahrazuje tímto:

„Článek 42a

Úředník má nárok na rodičovskou dovolenou na každé dítě v délce až šesti měsíců bez nároku na základní plat, kterou čerpá v průběhu prvních dvanácti let po narození nebo adopci dítěte. Rodičům samoživitelům a

rodičům vyživovaného dítěte s postižením nebo se závažnou chorobou uznanou pověřeným lékařem může být přiznána dvojnásobná délka dovolené na základě obecných prováděcích ustanovení přijatých orgány oprávněnými ke jmenování v rámci příslušného orgánu. Minimální délka dovolené nesmí být kratší než jeden měsíc.

(b) ve třetím pododstavci poslední větě se slova „se upravují“ nahrazují slovy „se aktualizují“;

Během rodičovské dovolené je úředníkovi nadále zajištěno členství v systému sociálního zabezpečení; zůstává mu zachován nárok na starobní důchod, příspěvek na vyživované dítě a příspěvek na vzdělání. Jeho pracovní místo mu nadále náleží, jakož i nárok na postup do vyššího platového stupně nebo na povýšení do vyšší platové třídy. Dovolenu je možno čerpat v plném nebo v polovičním rozsahu. Je-li rodičovská dovolená čerpána v polovičním rozsahu, maximální délka dovolené stanovená v prvním pododstavci se zdvojnásobí. V průběhu rodičovské dovolené mají úředníci nárok na přídavek ve výši 60 % základního měsíčního platu, avšak nejvýše na 2 552,40 EUR, nebo na 50 % této částky, pokud jsou na poloviční dovolené, ovšem nesmí vykonávat žádnou jinou výdělečnou činnost. Orgán hradí plnou výši příspěvku do systému sociálního zabezpečení stanoveného v člancích 72 a 73, která se vypočítá z výše základního platu úředníka. V případě čerpání dovolené v polovičním rozsahu se však toto ustanovení vztahuje pouze na rozdíl mezi plnou výší základního platu a poměrným dílem sníženou výší základního platu. Z té části základního platu, kterou úředník skutečně pobírá, se výše příspěvku vypočítá pomocí stejných procentních údajů, jaké by se použily v případě zaměstnání na plný úvazek.

Přídavek vypočítaný způsobem uvedeným v druhém odstavci činí nejméně 1 592,50

EUR měsíčně, nebo 50 % této částky, jestliže má úředník poloviční dovolenou, v případě samoživitelů a rodičů vyživovaného dítěte s postižením nebo se závažnou chorobou uznanou pověřeným lékařem, kteří jsou uvedeni v prvním odstavci, a během prvních tří měsíců rodičovské dovolené, pokud si takovou dovolenou vybírá otec během mateřské dovolené nebo jeden z rodičů bezprostředně po mateřské dovolené nebo během či bezprostředně po dovolené v případě adopce.

Rodičovská dovolená může být prodloužena o dalších šest měsíců, během nichž má rodič nárok na 50 % z částky měsíčního příspěvku uvedeného ve druhém odstavci. Pro rodiče samoživitele ve smyslu prvního odstavce může být rodičovská dovolená prodloužena o dalších dvanáct měsíců, během nichž má rodič nárok na 50 % z částky měsíčního příspěvku uvedeného ve třetím odstavci.

Částky zmiňované v tomto článku se upravují podle výše odměny.“;

Pozměňovací návrh 9

Návrh nařízení

Čl. 1 – bod 21 – písm. d

Služební řád

Čl. 55 – odst. 4

Znění navržené Komisí

'4. Orgán oprávněný ke jmenování v rámci příslušného orgánu ***může zavést*** pružnou pracovní dobu. ***Úředníci, na něž se vztahují ustanovení čl. 44 druhého pododstavce, řídí svoji pracovní dobu bez ohledu na použití těchto opatření.***

Pozměňovací návrh

'4. Orgán oprávněný ke jmenování v rámci příslušného orgánu ***zavede*** pružnou pracovní dobu.“;

Odůvodnění

Pružná pracovní doba umožňuje sladit pracovní a soukromý život, patřičně vyvážit zastoupení mužů a žen v rámci orgánů a institucí EU a zároveň dodržet závazek související s povinnou pracovní dobou. Zavedení systému pružné pracovní doby by mělo být pro všechny orgány a

instituce EU povinností. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem je něco, co se týká každého zaměstnance; neexistuje tedy objektivní důvod k tomu, aby se tato pracovní úprava nevztahovala na vedoucí pracovníky. Navíc vedoucí pracovníci by měli vést příkladem. Pokud by byli vyňati z práva na pružnou pracovní dobu, byly by tak porušeny zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci.

Pozměňovací návrh 10

Návrh nařízení

Čl. 1 – bod 21 – písm. d a (nové)

Služební řád

Čl. 55 – odst. 4 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(da) Doplnuje se nový odstavec, který zní:

„Orgán oprávněný ke jmenování v rámci příslušného orgánu zavede zvláštní úpravu, která úředníci po návratu z mateřské dovolené umožní kojení nebo odsávání mléka, a za tímto účelem jí poskytne alespoň dvě hodiny volna denně.

Tato opatření se vztahují na dny, kdy je odpracována plná pracovní doba. Ve dnech, kdy úřednice pracuje kratší dobu, bude doba volna určena ke kojení nebo odsávání mléka zkrácena a bude poskytnuta alespoň jedna hodina denně.

Orgán oprávněný ke jmenování v rámci příslušného orgánu zajistí vhodné prostředí pro kojení nebo odsávání mléka.“;

Pozměňovací návrh 11

Návrh nařízení

Čl. 1 – bod 21 – písm. d b (nové)

Služební řád

Čl. 55 – odst. 4 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(db) Doplnuje se nový odstavec, který zní:

„4b. Orgán oprávněný ke jmenování

v rámci příslušného orgánu zavede práci na dálku jako možnou formu způsobu práce.“;

Odůvodnění

Orgán oprávněný ke jmenování v každém orgánu EU zavede práci na dálku jako možnou formu způsobu práce, jelikož se tato forma jeví jako velmi přínosná. K jejím přínosům patří: vysoká míra samostatnosti, svobodné nakládání s pracovní dobou, více pravomocí, méně stresu, větší motivovanost k lepším výkonům a méně času stráveného na cestách, což znamená menší znečišťování. Tento způsob práce je rovněž žádoucí vzhledem k tomu, že přispívá ke snižování nákladů, udržení zaměstnanců ve službě a lepšímu skloubení pracovního a rodinného života.

Pozměňovací návrh 12

Návrh nařízení

Čl. 1 – bod 22 – písm. -a (nové)

Čl. 55a – odst. 2 – písm. b a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(-a) Do odst. 2 prvního pododstavce se za písm. (b) vkládá nové písmeno, které zní:

„ (ba) je-li samoživitelem či samoživitelkou a pečuje-li o dítě bez ohledu na věk dítěte,“;

Odůvodnění

Samoživitelé a samoživitelky by měli být oprávněni k práci na zkrácený úvazek bez ohledu na věk jejich dítěte, což je v souladu s usnesením Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o situaci matek samoživitelů.

Pozměňovací návrh 13

Návrh nařízení

Čl. 1 – bod 22 – písm. -a a (nové)

Služební řád

Čl. 55a – odst. 2 – písm. b b (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(-aa) Do odst. 2 prvního pododstavce se vkládá nové písmeno, které zní:

„ (bb) pečuje-li o dítě mladší 14 let, pokud zkrácení pracovní doby nepřesahuje 5 % běžné pracovní doby. V takovém případě nebude článek 3 přílohy IVa uplatněn.“;

Pozměňovací návrh 14

Návrh nařízení

Čl. 1 – bod 26 a (nový)

Služební řád

Článek 58

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

26a. Článek 58 se nahrazuje článkem, který zní:

„Článek 58

Úřednice mají nárok, mimo dovolené upravené článkem 57, na dvacet týdnů mateřské dovolené, a to po předložení lékařského osvědčení. Mateřská dovolená nezačíná dříve než šest týdnů před očekávaným datem porodu uvedeným v osvědčení a končí nejdříve 14 týdnů po porodu. V případě několikanásobného nebo předčasného porodu nebo porodu zdravotně postiženého nebo vážně nemocného dítěte činí délka dovolené 24 týdnů.

Předčasným porodem se pro účely tohoto ustanovení rozumí porod, ke kterému došlo před koncem 34. týdne těhotenství.

Celkové náklady na příspěvky na mateřskou dovolenou pro všechny úředníky a zaměstnance, včetně asistentů poslanců Evropského parlamentu, budou od prvního dne této dovolené hrazeny ze společného fondu sociálního zabezpečení evropských institucí.

Smlouvy úředníků a dalších zaměstnanců, včetně akreditovaných parlamentních asistentů nemohou být ukončeny během těhotenství. Smlouvy žen na mateřské dovolené, včetně akreditovaných

parlamentních asistentek, nemohou být ukončeny před skončením mateřské dovolené.“;

Pozměňovací návrh 15

Návrh nařízení

Čl. 1 – bod 32 a (nový)

Služební řád

Čl. 67 – odst. 3

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

32a. V článku 67 se odstavec 3 nahrazuje tímto:

„3. Příspěvek na vyživované dítě může být zdvojnásoben zvláštním odůvodněným rozhodnutím orgánu oprávněného ke jmenování založeným na lékařské dokumentaci potvrzující zdravotní postižení nebo dlouhodobé onemocnění dítěte spojené se značnou zátěží pro úředníka.“;

Pozměňovací návrh 16

Návrh nařízení

Čl. 1 – bod 46 a (nový)

Služební řád

Příloha V – čl. 6

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

46a. Článek 6 přílohy V se nahrazuje tímto:

„Článek 6

Kromě dovolené za kalendářní rok může být úředníkům na žádost poskytnuto mimořádné volno. Zejména může být mimořádné volno poskytnuto v následujících případech:

- na svatbu úředníka: čtyři dny;**
- na stěhování a změnu trvalého bydliště**

úředníka: až dva dny;

– při vážném onemocnění manžela (manželky) zaměstnance: až tři dny;

– při úmrtí manžela (manželky) zaměstnance: čtyři dny;

– při vážném onemocnění příbuzného ve vzestupné přímé linii: až dva dny;

– při úmrtí příbuzného ve vzestupné přímé linii: dva dny;

– při svatbě dítěte: dva dny;

– při narození dítěte: deset dní, které lze čerpat během čtrnácti týdnů po porodu;

– při narození zdravotně postiženého nebo vážně nemocného dítěte: 20 dní, které lze čerpat během čtrnácti týdnů po porodu;

– při úmrtí manželky během mateřské dovolené: počet dnů odpovídající zbývajícím mateřské dovolené; nebyla-li zsnulá manželka úřednicí, stanoví se délka zbývajících mateřské dovolené obdobně podle článku 58 služebního řádu;

– při vážném onemocnění dítěte: až dva dny;

– při velmi vážném onemocnění dítěte potvrzeném lékařem nebo při hospitalizaci dítěte mladšího 12 let: až pět dní;

– při úmrtí dítěte: čtyři dny;

– při adopci dítěte: 20 týdnů, v případě adopce zdravotně postiženého dítěte 24 týdnů;

Na každé adoptované dítě se poskytuje nárok pouze na jedno období mimořádného volna, o které se mohou adoptivní rodiče, jsou-li oba úředníky, podělit. Toto mimořádné volno se poskytuje pouze tehdy, vykonává-li manžel / manželka úředníka výdělečnou činnost alespoň na poloviční úvazek. Pracuje-li manžel / manželka mimo orgány *Unie* a je-li mu / jí poskytnuto

srovnatelné volno, odečte se odpovídající počet dnů z nároku úředníka.

Orgán oprávněný ke jmenování může v nezbytném případě poskytnout dodatečné mimořádné volno, pokud vnitrostátní právní předpisy země, v níž probíhá adopční řízení a která není zemí, v níž je adaptující úředník zaměstnán, vyžadují přítomnost jednoho nebo obou adoptivních rodičů.

Mimořádné volno v délce deseti dnů se poskytuje, pokud úředník nemá nárok na plné mimořádné volno v délce 20 nebo 24 týdnů z důvodu obsaženého v první větě této odrážky; toto dodatečné mimořádné volno se uděluje pouze jednorázově na každé adoptované dítě.

Orgán rovněž může udělit mimořádné volno v případě dalšího školení a zácviku v rámci stanoveného programu dalšího školení a zácviku vypracovaného orgánem podle článku 24 služebního řádu.

Partner úředníka, který není ženatý / vdaná, se považuje pro účely tohoto článku za manžela / manželku, jsou-li splněny první tři podmínky uvedené v čl. 1 odst. 2 písm. c) přílohy VII.“;

Pozměňovací návrh 17

Návrh nařízení

Čl. 1 – bod 49 – písm. -a (nové)

Příloha VII – čl. 1 – odst. 2 – písm. c – bod iv

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(-a) V článku 1 odst. 2 se zrušuje písm. c) bod iv);

Odůvodnění

Toto ustanovení je diskriminující pro registrované partnery, kteří podle vnitrostátních právních předpisů uzavřít právoplatné manželství mohou, ale jelikož jim tyto předpisy rovněž umožňují uzavření registrovaného partnerství, rozhodnou se pro tuto druhou možnost.

Pozměňovací návrh 18

Návrh nařízení

Čl. 2 – bod 19

Pracovní řád ostatních zaměstnanců

Článek 47

Znění navržené Komisí

19. *V článku 47 se písmeno a)* nahrazuje tímto:

„na konci měsíce, ve kterém zaměstnanec dosáhne věku šedesáti pěti let, nebo **výjimečně** k datu stanovenému v souladu s **čl. 50 písm. b) druhým pododstavcem služebního řádu**, nebo“

Pozměňovací návrh

19. Článek 47 se nahrazuje článkem, který zní:

„Článek 47

Kromě případu úmrtí končí pracovní poměr dočasných zaměstnanců:

(a) na konci měsíce, ve kterém zaměstnanec dosáhne věku šedesáti pěti let, nebo **případně** k datu stanovenému v souladu s **čl. 50c odst. 2**; nebo

(b) pokud je smlouva uzavřena na dobu určitou:

(i) ke dni uvedenému ve smlouvě;

(ii) na konci výpovědní doby uvedené ve smlouvě, která zaměstnanci nebo orgánu umožňuje ukončit pracovní poměr dříve. Výpovědní doba nesmí být kratší než jeden měsíc za každý rok služby, nesmí však být kratší než jeden měsíc a delší než tři měsíce. U dočasných zaměstnanců, jejichž smlouvy byly obnoveny, činí nejdelší výpovědní doba šest měsíců. Výpovědní doba však nezačne běžet během *těhotenství řádně potvrzeného lékařem*, v průběhu mateřské dovolené nebo volna z důvodů nemoci za předpokladu, že volno z důvodů nemoci nepřesahuje tři měsíce. S výhradou výše uvedených omezení se navíc během *těhotenství řádně potvrzeného lékařem*, v průběhu mateřské dovolené nebo volna z důvodů nemoci doba přerušuje. V případě rozvázání smlouvy orgánem má zaměstnanec právo na odstupné ve výši jedné třetiny jeho základního platu za

období mezi dnem skončení plnění jeho povinností a dnem skončení platnosti jeho smlouvy;

(iii) pokud zaměstnanec nadále nesplňuje podmínky stanovené v čl. 12 odst. 2 písm. a) s výhradou možnosti udělení výjimky na základě uvedeného ustanovení. Pokud výjimka udělena není, použije se výpovědní doba uvedená v písm. b) bodě ii); nebo

(c) pokud je smlouva uzavřena na dobu neurčitou:

(i) na konci výpovědní doby sjednané ve smlouvě; délka výpovědní doby nesmí být kratší než jeden měsíc za každý dokončený rok služby, přičemž nejkratší výpovědní doba činí tři měsíce a nejdelší deset měsíců. Výpovědní doba však nezačne běžet během *těhotenství řádně potvrzeného lékařem*, v průběhu mateřské dovolené nebo volna z důvodů nemoci za předpokladu, že volno z důvodů nemoci nepřesahuje tři měsíce. S výhradou výše uvedených omezení se navíc během *těhotenství řádně potvrzeného lékařem*, v průběhu mateřské dovolené nebo volna z důvodů nemoci doba přerušuje; nebo

(ii) pokud zaměstnanec nadále nesplňuje podmínky stanovené v čl. 12 odst. 2 písm. a) s výhradou možnosti udělení výjimky na základě uvedeného ustanovení. Pokud výjimka udělena není, použije se výpovědní doba uvedená v písm. c) bodě i).“;

Pozměňovací návrh 19

Návrh nařízení

Čl. 2 – bod 33 a (nový)

Pracovní řád ostatních zaměstnanců

Čl. 139 – odst. 1 – písm. d

33a. V čl. 139 odst. 1 se písmeno d) nahrazuje tímto:

„(d) s ohledem na skutečnost, že důvěra je základem profesionálního vztahu mezi poslancem a jeho akreditovaným parlamentním asistentem, po skončení výpovědní doby uvedené ve smlouvě, která akreditovanému parlamentnímu asistentovi nebo Evropskému parlamentu jednajícímu na žádost poslance nebo poslanců Evropského parlamentu, u nichž je akreditovaný parlamentní asistent zaměstnán, dává právo ukončit smlouvu před uplynutím její platnosti. Výpovědní doba nesmí být kratší než jeden měsíc za každý rok služby, nesmí však být kratší než jeden měsíc a delší než tři měsíce. Běh výpovědní doby však nesmí začít během *těhotenství řádně potvrzeného lékařem*, během mateřské dovolené nebo volna z důvodu nemoci, pokud volno z důvodu nemoci nepřesáhne tři měsíce. Mimoto se běh výpovědní doby s výhradou výše uvedeného omezení přerušuje v průběhu *těhotenství řádně potvrzeného lékařem*, mateřské dovolené nebo volna z důvodu nemoci;“;

POSTUP

Název	Služební řád úředníků a pracovní řád ostatních zaměstnanců EU
Referenční údaje	COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD)
Příslušný výbor Datum oznámení na zasedání	JURI 19.1.2012
Výbor(y) požádaný(é) o stanovisko Datum oznámení na zasedání	FEMM 19.1.2012
Zpravodaj(ové) Datum jmenování	Silvana Koch-Mehrin 25.1.2012

Projednáání ve výboru	27.3.2012	24.4.2012
Datum přijetí	24.4.2012	
Výsledek konečného hlasování	+: 20	
	–: 5	
	0: 4	
Členové přítomní při konečném hlasování	Emine Bozkurt, Andrea Češková, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Sophia in 't Veld, Livia Járóka, Nicole Kiil-Nielsen, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská, Inês Cristina Zuber	
Náhradník(ci) přítomný(i) při konečném hlasování	Franziska Katharina Brantner, Christa Klaß, Ana Miranda, Mariya Nedelcheva, Katarína Neveďalová	
Náhradník(ci) (čl. 187 odst. 2) přítomný(i) při konečném hlasování	Tamás Deutsch	