

**POZMEŇUJÚCE NÁVRHY 001-095**

predložené Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

**Správa****David Casa****A8-0270/2018**

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov

Návrh smernice (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

**Pozmeňujúci návrh 1****Návrh smernice****Odôvodnenie 2***Text predložený Komisiou*

(2) **Rovnosť medzi mužmi a ženami** je základnou zásadou Únie. Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii **je podpora** rovnosti medzi ženami a mužmi **jedným z cieľov Únie**. **Obdobne, v článku 23** Charty základných práv Európskej únie **sa vyžaduje**, aby rovnosť medzi ženami a mužmi bola zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.

*Pozmeňujúci návrh*

(2) **Rodová rovnosť** je základnou zásadou Únie. Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii **sú boj proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii, podpora sociálnej spravodlivosti a ochrany**, rovnosti medzi ženami a mužmi, **solidarity medzi generáciami a ochrany práv dieťať a cieľmi Únie**. **V článku 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa uvádza, že Únia sa musí zameriavať na odstránenie nerovností a na podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami vo všetkých svojich činnostiach**. **Okrem toho sa v hlave III Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“) vyžaduje, aby si bol každý rovný pred zákonom, zakazuje diskriminácia a stanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi má byť** zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania

(článok 20, 21 a 23 charty).

## Pozmeňujúci návrh 2

### Návrh smernice

#### Odôvodnenie 3

*Text predložený Komisiou*

(3) V článku 33 *Charty základných práv Európskej únie* sa na účely zosúladenia rodinného a pracovného života stanovuje právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa.

*Pozmeňujúci návrh*

(3) V článku 33 charty sa na účely zosúladenia rodinného a pracovného života stanovuje **právna, ekonomická a sociálna ochrana rodiny**, právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa.

## Pozmeňujúci návrh 3

### Návrh smernice

#### Odôvodnenie 4

*Text predložený Komisiou*

(4) Únia **je** zmluvnou stranou Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím. Ustanovenia uvedeného dohovoru tak od jeho nadobudnutia platnosti tvoria neoddeliteľnú súčasť právneho poriadku Európskej únie a právne predpisy Únie sa musia čo možno najviac vykladať v súlade s uvedeným dohovorom. V dohovore sa okrem iného v článku 7 stanovuje, že zmluvné strany prijímú všetky nevyhnutné opatrenia, ktorými zabezpečia deťom so zdravotným postihnutím plné využívanie všetkých ľudských práv a základných slobôd na rovnakom základe s ostatnými deťmi.

*Pozmeňujúci návrh*

(4) Únia **a všetky členské štáty sú zmluvnými stranami** Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím **a vo všeobecnosti majú podporovať a chrániť základné práva zakotvené vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv**. Ustanovenia uvedeného dohovoru tak od jeho nadobudnutia platnosti tvoria neoddeliteľnú súčasť právneho poriadku Európskej únie a právne predpisy Únie sa musia čo možno najviac vykladať v súlade s uvedeným dohovorom. V dohovore sa okrem iného **v bode 24 preambuly a v článku 7** stanovuje, že zmluvné strany prijímú všetky nevyhnutné opatrenia, ktorými zabezpečia deťom so zdravotným postihnutím plné **a rovnocenné** využívanie všetkých ľudských práv a základných slobôd na rovnakom základe s ostatnými

deťmi. *Okrem toho sa v článku 23 dohovoru uvádza, že zmluvné strany prijímú účinné a primerané opatrenia na odstránenie diskriminácie osôb so zdravotným postihnutím vo všetkých záležitostiach týkajúcich sa manželstva, rodiny, rodičovstva a partnerských vzťahov na rovnakom základe s ostatnými.*

#### **Pozmeňujúci návrh 4**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 4 a (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*(4a) Členské štáty podpísali a ratifikovali Dohovor Organizácie Spojených národov o právach dieťaťa, a preto sú právne viazané prijať všetky opatrenia na vykonávanie príslušných práv. V článku 18 dohovoru sa okrem iného uvádza, že hlavnou zodpovednosťou rodičov alebo právnych zástupcov je výchova a rozvoj dieťaťa a že základným zmyslom ich starostlivosti musí byť najlepší záujem dieťaťa. Takisto sa štátom pripomína ich zodpovednosť za prijatie všetkých primeraných opatrení na zabezpečenie toho, aby deti pracujúcich rodičov mali právo využívať služby a zariadenia starostlivosti o deti, ktoré sú pre ne určené.*

#### **Pozmeňujúci návrh 5**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 5**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

(5) Politiky na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom by mali prispievať k dosahovaniu rodovej rovnosti, a to presadzovaním účasti žien na

(5) Politiky na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom by mali prispievať k dosahovaniu rodovej rovnosti, a to presadzovaním účasti žien na

trhu práce, uľahčovaním prevzatia podielu na opatrovateľských povinnostiach mužmi na rovnocennom základe so ženami a odstraňovaním rozdielov v príjmoch a odmeňovaní žien a mužov. Takéto politiky by mali zohľadňovať demografické zmeny, ako aj dôsledky starnutia obyvateľstva.

trhu práce, **podporovaním a** uľahčovaním prevzatia podielu na opatrovateľských povinnostiach mužmi na rovnocennom základe so ženami a odstraňovaním rozdielov v príjmoch, odmeňovaní **a dôchodkoch** žien a mužov. Takéto politiky by **sa** mali **zameriavať na odstraňovanie rodových stereotypov, uznávanie a prerozdelenie zodpovedností za starostlivosť, rozvoj a vykonávanie noriem kvality pre všetky typy opatrovateľských služieb a mali by zohľadňovať** demografické zmeny, ako aj dôsledky starnutia obyvateľstva **a jeho vplyv na zodpovednosti za starostlivosť**. **Riešenie výzvy spôsobenej demografickými zmenami je teraz nevyhnutné na zabezpečenie pripravenosti politik na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre budúcnosť práce. Osobitnú pozornosť je potrebné venovať účasti zraniteľných kategórií žien na trhu práce.**

## Pozmeňujúci návrh 6

### Návrh smernice

### Odôvodnenie 5 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(5a) Politiky zamerané na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a osobným životom vo vzťahu k neformálne opatrovateľským osobám – ktoré v súčasnosti bezplatne poskytujú 80 % všetkej starostlivosti v celej EÚ – sú primerané a zodpovedajú výzvam, ktoré predstavujú demografické zmeny. Očakáva sa, že tieto politiky prispejú k zmierneniu účinkov zvyšujúceho sa dopytu po starostlivosti na jednej strane a k trendom smerom k menším a geograficky rozptýlenejším rodinám, ako aj k zvýšeniu počtu žien, ktoré vstupujú na trh práce, čím sa znižuje potenciál neformálnej starostlivosti, na strane druhej. Pre častejší výskyt neformálnej starostlivosti v**

*Únii spolu s tlakom na verejné výdavky v niektorých krajinách sa očakáva, že táto forma podpory bude v budúcnosti ešte dôležitejšia. Je preto zrejmé, že neformálnu starostlivosť treba podporiť a opatrenia, ktoré umožňujú opatrujúcim osobám zladit' starostlivosť s prácou, sú nevyhnutné.*

## **Pozmeňujúci návrh 7**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 6 a (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*(6a) Cieľom Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý vyhlásili inštitúcie Únie 17. novembra 2017, je zaručovať občanom Únie nové a účinnejšie práva. Tento pilier sa opiera o 20 kľúčových zásad vrátane zásady č. 2 o rodovej rovnosti, zásady č. 3 o rovnakých príležitostiach a zásady č. 9 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom. Zásada 9 hovorí, že „rodičia a osoby s opatrovateľskými povinnosťami majú právo na primeranú dovolenku, adaptabilné formy organizácie práce a prístup k opatrovateľským službám. Ženy a muži majú rovnaký prístup k osobitným dovolenkám, aby si mohli plniť svoje opatrovateľské povinnosti, a treba ich motivovať k tomu, aby ich vyvážené využívali“.*

## **Pozmeňujúci návrh 8**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 6 b (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*(6b) Rodičia a osoby s opatrovateľskými povinnosťami by mali mať právo na primeranú dovolenku, adaptabilné formy*

*organizácie práce a dostupné opatrovateľské služby. Ženy a muži by mali mať rovnaký prístup k osobitnej dovolenke, aby si mohli plniť opatrovateľské povinnosti, a mali by byť motivovaní k tomu, aby ich vyvážené využívali.*

## **Pozmeňujúci návrh 9**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 6 c (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*(6c) V správe Európskeho parlamentu z 18. júna 2013 s názvom Vplyv krízy na prístup zraniteľných skupín k starostlivosti sa vyslovene vyzýva Komisia, aby navrhla smernicu o opatrovateľských dovolenkách.*

## **Pozmeňujúci návrh 10**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 6 d (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*(6d) Podľa údajov Komisie (Eurostat) za október 2017 bola miera zamestnanosti mužov v Únii na úrovni 71,9 % oproti miere zamestnanosti žien na úrovni 61,4 %, a to aj napriek tomu, že ženy dosahujú vyššiu vzdelanostnú úroveň.*

## **Pozmeňujúci návrh 11**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 7**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

(7) Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je **však** aj naďalej

(7) Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je aj naďalej veľkou

veľkou výzvou pre mnohých rodičov a pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami a má negatívny vplyv na zamestnanosť žien. **Významným** činiteľom, ktorý prispieva k nedostatočnému zastúpeniu žien na trhu práce, je náročnosť zosúladiť pracovné a rodinné **povinnosti**. Ak majú deti, ženy majú tendenciu pracovať menej hodín v platenom zamestnaní a viac času trávia plnením neplatených opatrovateľských **povinností**. Takisto sa ukázalo, že ak je v rodine **chorý alebo odkázaný** rodinný príslušník, má to negatívny vplyv na zamestnanosť žien, keďže to **niektoré** ženy vedie k tomu, aby úplne opustili trh práce.

výzvou pre mnohých rodičov a pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami a má negatívny vplyv na zamestnanosť žien. **Rozhodujúcim** činiteľom, ktorý prispieva k nedostatočnému zastúpeniu žien na trhu práce, **okrem diskriminácie v prístupe k práci a diskriminácie, pokiaľ ide o ich zamestnanecký štatút, odmeňovanie a druhy práce, ktoré sú im k dispozícii**, je náročnosť zosúladiť pracovné a rodinné **zodpovednosti**. Ženy majú tendenciu pracovať menej hodín v platenom zamestnaní a viac času trávia plnením neplatených opatrovateľských **úloh, ak majú deti**. **Okrem toho narastá trend predlžovať pracovný čas až do neskorých večerných hodín a v určitých odvetviach prevláda nočná práca alebo práca počas štátnych sviatkov, čo pracovníkom sťažuje zosúladenie práce s ich povinnosťami voči deťom a ostatným rodinným príslušníkom alebo osobám z ich bezprostredného okolia, ktoré potrebujú starostlivosť alebo podporu**. Takisto sa ukázalo, že ak je v rodine rodinný príslušník, **ktorý potrebuje starostlivosť alebo podporu**, má to negatívny vplyv na zamestnanosť žien, keďže to **mnohé** ženy vedie k tomu, aby úplne opustili trh práce. **To má zase negatívny vplyv na práva týchto opatrovateľských osôb v oblasti sociálneho a dôchodkového zabezpečenia, čo v niektorých prípadoch vedie k zvýšenému riziku chudoby a sociálneho vylúčenia, najmä v starobe**. **Výskum a prax dokazujú výhody pre zamestnávateľov spojené s riešením potrieb pracujúcich opatrovateľských osôb, ktoré vedú k lepším výsledkom, ako je napríklad zníženie absentérstva, vyššia schopnosť prilákať, udržať a motivovať zamestnancov**.

## Pozmeňujúci návrh 12

### Návrh smernice

## Odôvodnenie 7 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*(7a) Ukázalo sa, že dostupnosť kvalitnej, prístupnej a cenovo dostupnej infraštruktúry v oblasti starostlivosti o deti a rodinných príslušníkov, ktorí potrebujú starostlivosť alebo podporu, je kľúčovým faktorom politik na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktorý umožňuje rýchly návrat matiek do zamestnania a väčšiu účasť žien na trhu práce. Väčšina členských štátov do roku 2018 však ešte stále nedosiahla barcelonské ciele z roku 2002 týkajúce sa starostlivosti o deti. Dosiachnutie týchto cieľov je kľúčové z hľadiska toho, aby sa ženy mohli plne podieľať na zamestnanosti, a uprednostňovanie investícií do kvalitnej, prístupnej a cenovo dostupnej komunitnej starostlivosti o deti vo viacročnom finančnom rámci je rozhodujúce pre vyriešenie tejto situácie. Zavedenie dovolenky pre jednotlivé opatrojúce osoby by preto nemalo slúžiť ako náhrada za profesionálne, prístupné, cenovo dostupné a vysoko kvalitné komunitné opatrovateľské služby.*

## Pozmeňujúci návrh 13

Návrh smernice  
Odôvodnenie 8

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

(8) Súčasný právny rámec na úrovni Únie poskytuje obmedzené stimuly na to, aby sa muži rovnomerne podelili o opatrovateľské povinnosti so ženami. Nedostatok platenej otcovskej a rodičovskej dovolenky v mnohých členských štátoch prispieva k nízkej miere čerpania takejto dovolenky otcami. Nerovnováha v koncepcii politik

(8) Súčasný právny rámec na úrovni Únie poskytuje obmedzené stimuly na to, aby sa muži rovnomerne podelili o opatrovateľské povinnosti so ženami. Nedostatok platenej otcovskej a rodičovskej dovolenky, **ako aj prenosnosť rodičovskej dovolenky** v mnohých členských štátoch prispieva k nízkej miere čerpania takejto dovolenky otcami.



týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom medzi ženami a mužmi posilňuje rodové rozdiely v oblasti práce a opatrovateľských povinností. Naopak, ukázalo sa, že využívanie foriem organizácie práce, ktoré zabezpečujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, otcami, napr. dovoleníek alebo **flexibilných** foriem organizácie práce, má pozitívny vplyv na znižovanie pomerného množstva neplatennej rodinnej práce, ktorú vykonávajú ženy, a ženám tak poskytuje viac času na platené zamestnanie.

Nerovnováha v koncepcii politik týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom medzi ženami a mužmi posilňuje rodové **stereotypy a** rozdiely v oblasti práce a opatrovateľských povinností. Naopak, ukázalo sa, že využívanie foriem organizácie práce, ktoré zabezpečujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, otcami, napr. dovoleníek alebo **adaptabilných** foriem organizácie práce, má pozitívny vplyv na znižovanie pomerného množstva neplatennej rodinnej práce, ktorú vykonávajú ženy, a ženám tak poskytuje viac času na platené zamestnanie. **Z výskumu nadácie Eurofound okrem toho vyplýva, že miera využitia medzi rodičmi závisí od mnohých vzájomne prepojených faktorov. Mimoriadne veľký význam majú vysokokvalitné, prístupné a cenovo dostupné zariadenia starostlivosti o deti, starších ľudí a ľudí so zdravotným postihnutím; informácie o dostupnej dovolenke; kompenzácia dovolenky a rozdiely v odmeňovaní; prevládajúce modely organizácie rodín; a miera, do akej sa pracovníci obávajú izolácie od trhu práce pri čerpaní dovolenky. Mladí ľudia predstavujú jednu zo skupín jednoznačne najviac ohrozených všetkými týmito faktormi.**

## Pozmeňujúci návrh 14

### Návrh smernice

### Odôvodnenie 8 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(8a) Diskriminačné praktiky, ako je pretrvávajúci rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, by sa mali odstrániť s cieľom zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, čím by sa napokon zabezpečila väčšia rovnosť na trhu práce. Členské štáty by spolu so sociálnymi partnermi a príslušnými zainteresovanými stranami mali zahrnúť vzdelávanie o**

*rodovej rovnosti do svojich osnov v rámci povinného a predškolského vzdelávania a mali by pokračovať v úsilí verejných orgánov v oblasti poskytovania informácií a zvyšovania povedomia. Politiky v oblasti rovnakého zaobchádzania by mali byť zamerané na riešenie otázky stereotypov v mužských aj ženských povolaniach a úlohách a sociálni partneri by mali konať na základe svojej kľúčovej úlohy a informovať pracovníkov aj zamestnávateľov a zvyšovať ich informovanosť o boji proti diskriminácii.*

## **Pozmeňujúci návrh 15**

### **Návrh smernice Odôvodnenie 8 b (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*(8b) Na lepšie posúdenie vplyvu základných a iných súvisiacich právnych predpisov by sa mali zhromaždiť relevantné údaje, ako napríklad počet pracovných hodín, mzda, pracovná pozícia, ktoré by sa mali rozdeliť podľa pohlavia a veku, a tieto informácie by sa mali uverejniť na miestnej, regionálnej a vnútroštátnej úrovni s cieľom zdokumentovať medziodvetvovú diskrimináciu a vytvárať politiky cieleným spôsobom s efektívnym využitím zdrojov. Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE), Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (EUROFOUND) a Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop) spolu s vnútroštátnymi a regionálnymi orgánmi pre rovnosť by mali priebežne aktualizovať ukazovatele rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, aby sa zabezpečilo, že tieto údaje budú relevantné a aktuálne.*

## **Pozmeňujúci návrh 16**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 8 c (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(8c) Investovanie do komunitných verejných služieb pre osoby so zdravotným postihnutím alebo s potrebami súvisiacimi s vekom je kľúčom k zabezpečeniu toho, aby ženy neboli nútené odísť z trhu práce alebo neschopné zotrvať v platenom zamestnaní alebo do neho opätovne vstúpiť v súlade so závermi Rady zo 7. decembra 2017 o posilnení komunitnej podpory a starostlivosti pre nezávislý život.**

## **Pozmeňujúci návrh 17**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 8 d (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(8d) S cieľom vybudovať sociálne a hospodársky udržateľnú spoločnosť by zodpovednosť za primeranú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom mala byť rozdelená medzi pracovníkov, rodiny, sociálnych partnerov, miestne a regionálne orgány a všetkých verejných a súkromných zamestnávateľov a poskytovateľov služieb.**

## **Pozmeňujúci návrh 18**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 9 a (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(9a) Členské štáty by mali podporovať sociálnych partnerov, aby aktívne pokračovali v práci v zmysle uľahčovania zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života a zlepšenia rodovej rovnosti a rovnakého zaobchádzania na**

*trhu práce prostredníctvom vzdelávania, vzdelávania dospelých, zvyšovania povedomia a informačných kampaní.*

## **Pozmeňujúci návrh 19**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 9 b (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*(9b) Pri tvorbe a vykonávaní hospodárskej a sociálnej politiky a politiky zamestnanosti by sa podľa zvykov danej krajiny malo konzultovať so sociálnymi partnermi. Mali by sa povzbudzovať v tom, aby vyjednávali a uzatvárali kolektívne zmluvy v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, rešpektujúc pritom svoju autonómiu a právo na kolektívnu akciu.*

## **Pozmeňujúci návrh 20**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 10**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

(10) Je vhodné zrušiť a nahradiť smernicu 2010/18/EÚ, ktorou sa v súčasnosti upravuje rodičovská dovolenka, a to uvedením do účinnosti rámcovej dohody uzatvorenej medzi sociálnymi partnermi. Táto smernica stavia predovšetkým na pravidlách stanovených v smernici 2010/18/EÚ a dopĺňa ich posilnením existujúcich a zavedením nových práv.

(10) Je vhodné zrušiť a nahradiť smernicu 2010/18/EÚ, ktorou sa v súčasnosti upravuje rodičovská dovolenka, a to uvedením do účinnosti rámcovej dohody uzatvorenej medzi sociálnymi partnermi. Táto smernica stavia predovšetkým na pravidlách stanovených v smernici 2010/18/EÚ a dopĺňa ich posilnením existujúcich a zavedením nových práv. *V tejto smernici by sa nič nemalo vykladať ako obmedzenie už jestvujúcich práv priznaných uvedenou smernicou.*

## **Pozmeňujúci návrh 21**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 11**

*Text predložený Komisiou*

(11) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenky a **flexibilných** foriem organizácie práce pre rodičov a pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami. Prostredníctvom zosúladenia pracovného a rodinného života rodičov a opatrujúcich osôb by táto smernica mala prispieť k plneniu cieľov rovnosti medzi mužmi a ženami zakotvených v zmluve, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce, rovnaké zaobchádzanie v práci a podporu vysokej úrovne zamestnanosti v Únii.

*Pozmeňujúci návrh*

(11) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenky a **adaptabilných** foriem organizácie práce pre rodičov a pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami. Prostredníctvom zosúladenia pracovného a rodinného života rodičov a opatrujúcich osôb by táto smernica mala prispieť k plneniu cieľov rovnosti medzi mužmi a ženami zakotvených v zmluve, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce, rovnaké zaobchádzanie v práci a podporu vysokej úrovne zamestnanosti v Únii. **Okrem toho sa v tejto smernici pripomína súčasný demografický vývoj, ktorý viedol k zvýšeniu potrieb starostlivosti z dôvodu starnutia spoločnosti, a následne aj potreby investovať a rozvíjať prístupné, cenovo dostupné a vysokokvalitné zariadenia starostlivosti o deti a starších ľudí, ktoré opatrujúcim osobám umožňujú udržať si aktívny profesionálny život.**

**Pozmeňujúci návrh 22**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 12**

*Text predložený Komisiou*

(12) Táto smernica by sa mala uplatňovať na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v inom pracovnoprávnom vzťahu. Ako sa to už uplatňuje v zmysle článku 2 ods. 3 prílohy k smernici 2010/18/EÚ, patria sem zmluvy týkajúce sa zamestnania alebo pracovnoprávneho vzťahu pracovníkov na kratší pracovný čas, pracovníkov so zmluvou na dobu určitú alebo osôb, ktoré uzavreli pracovnú zmluvu alebo sú v zamestnaneckom pomere s agentúrou

*Pozmeňujúci návrh*

(12) Táto smernica by sa mala uplatňovať na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v inom pracovnoprávnom vzťahu. Ako sa to už uplatňuje v zmysle článku 2 ods. 3 prílohy k smernici 2010/18/EÚ, patria sem zmluvy týkajúce sa zamestnania alebo pracovnoprávneho vzťahu pracovníkov na kratší pracovný čas, pracovníkov so zmluvou na dobu určitú alebo osôb, ktoré uzavreli pracovnú zmluvu alebo sú v zamestnaneckom pomere s agentúrou

dočasného zamestnávania.

dočasného zamestnávania. *Komisia by mala posúdiť možnosť rozšírenia uplatňovania práv stanovených v tejto smernici na samostatne zárobkovo činné osoby. Komisia by mala v prípade potreby predložiť legislatívny návrh na uvedenom základe.*

## Pozmeňujúci návrh 23

Návrh smernice  
Odôvodnenie 12 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*(12a) Právne predpisy Únie zabezpečujú zásadu rovnakého zaobchádzania medzi rôznymi druhmi pracovnoprávných vzťahov, zakazujú akúkoľvek priamu alebo nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia v oblasti zamestnania, povolania, sociálnej ochrany a prístupu k tovarom a službám, zabezpečujú prenosnosť a zachovanie práv v prípade mobility medzi členskými štátmi a zaručujú minimálne požiadavky na nadobudnutie a zachovanie cezhraničných doplnkových dôchodkových práv, ako aj minimálne požiadavky z hľadiska transparentnosti a zamestnaneckých systémov.*

## Pozmeňujúci návrh 24

Návrh smernice  
Odôvodnenie 13

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

(13) V záujme **podpory** rovnomernejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi by sa malo zaviesť právo na otcovskú dovolenku pre otcov, ktorí ju budú môcť čerpať **pri príležitosti** narodenia dieťaťa. V záujme zohľadnenia rozdielov medzi členskými štátmi, právo na otcovskú dovolenku by sa malo

(13) V záujme **posilnenia** rovnomernejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi by sa malo zaviesť právo na **platenú** otcovskú dovolenku pre otcov **alebo ekvivalentných druhých rodičov podľa vymedzenia vo vnútroštátnych právnych predpisoch, ktorí ju** budú môcť

uplatňovať bez ohľadu na manželský alebo rodinný stav vymedzený vo vnútroštátnom práve.

čerpať **v čase** narodenia **alebo osvojenia** dieťaťa, **alebo narodenia mŕtveho dieťaťa**. V záujme zohľadnenia rozdielov medzi členskými štátmi, právo na otcovskú dovolenku by sa malo uplatňovať bez ohľadu na manželský alebo rodinný stav vymedzený vo vnútroštátnom práve.

## Pozmeňujúci návrh 25

### Návrh smernice

#### Odôvodnenie 13 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(13a) Členské štáty by mali prijať osobitné opatrenia, podľa ktorých sa všetky výhody stanovené touto smernicou budú uplatňovať vtedy, keď sa rodičia zdržiavajú dlhší čas v zahraničí s cieľom dokončiť postup medzinárodnej adopcie.**

## Pozmeňujúci návrh 26

### Návrh smernice

#### Odôvodnenie 14

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

(14) Keďže väčšina otcov nevyužíva svoje právo na rodičovskú dovolenku alebo prevádza značnú časť svojho nároku na ňu na matky, s cieľom podporiť, aby si rodičovskú dovolenku čerpal aj druhý rodič, táto smernica, hoci zachováva právo každého rodiča aspoň na štyri mesiace rodičovskej dovolenky, ktoré sa v súčasnosti priznáva smernicou 2010/18/EÚ, predlžuje z jedného mesiaca na štyri mesiace obdobie rodičovskej dovolenky, ktoré nemožno preniesť z jedného rodiča na druhého.

(14) Keďže väčšina otcov nevyužíva svoje právo na rodičovskú dovolenku alebo prevádza značnú časť svojho nároku na ňu na matky, s cieľom podporiť, aby si rodičovskú dovolenku čerpal aj druhý rodič, táto smernica, hoci zachováva právo každého rodiča aspoň na štyri mesiace rodičovskej dovolenky, ktoré sa v súčasnosti priznáva smernicou 2010/18/EÚ, predlžuje z jedného mesiaca na štyri mesiace obdobie rodičovskej dovolenky, ktoré nemožno preniesť z jedného rodiča na druhého. **Zaistenie toho, aby štyri mesiace rodičovskej dovolenky boli k dispozícii výlučne pre mužov a aby ich nebolo možné previesť na druhého**

*rodiča, podnecuje otcov k tomu, aby ju čerpali, a tým podporuje otcovstvo. Takisto podporuje a uľahčuje opätovné začlenenie matiek do práce po skončení materskej a rodičovskej dovolenky. Vytvorenie podmienok pre vyváženejšie rozdelenie povinností v oblasti starostlivosti medzi oboch rodičov celkom isto prispieva k zvýšeniu účasti mužov a žien na zamestnanosti.*

## Pozmeňujúci návrh 27

### Návrh smernice Odôvodnenie 15

#### *Text predložený Komisiou*

(15) Na to, aby sa rodičom poskytla lepšia možnosť čerpať rodičovskú dovolenku počas obdobia, keď ich deti rastú, právo na rodičovskú dovolenku by malo byť priznané až dovtedy, kým dieťa nedosiahne vek aspoň **12** rokov. Členské štáty by mali mať možnosť špecifikovať dĺžku lehoty, v rámci ktorej musí pracovník zamestnávateľa informovať o svojom želaní čerpať rodičovskú dovolenku, a rozhodnúť o tom, či právo na rodičovskú dovolenku môže byť podmienené určitým obdobím služby. Vzhľadom na rastúcu rozmanitosť pracovných zmlúv sa na účely výpočtu obdobia služby vezme do úvahy súhrn po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú u toho istého zamestnávateľa. V záujme nastolenia rovnováhy medzi potrebami pracovníkov a zamestnávateľov by členské štáty takisto **mali mať možnosť rozhodnúť** o tom, či bude zamestnávateľovi za **určitých** okolností umožnené oddialiť schválenie rodičovskej dovolenky. V takýchto prípadoch by mal zamestnávateľ toto oddialenie vedieť odôvodniť.

#### *Pozmeňujúci návrh*

(15) Na to, aby sa rodičom poskytla lepšia možnosť čerpať rodičovskú dovolenku počas obdobia, keď ich deti rastú, právo na rodičovskú dovolenku by malo byť priznané až dovtedy, kým dieťa nedosiahne vek aspoň **10** rokov. Členské štáty by mali mať možnosť špecifikovať, **a to najmä so zreteľom na obmedzenia mikropodnikov, malých a stredných podnikov, primeranú** dĺžku lehoty, v rámci ktorej musí pracovník zamestnávateľa informovať o svojom želaní čerpať rodičovskú dovolenku, a rozhodnúť o tom, či právo na rodičovskú dovolenku môže byť podmienené určitým obdobím služby. **Členské štáty by mali mať možnosť zaviesť požiadavku na minimálne obdobie trvania pracovného pomeru pred tým, ako bude mať pracovník nárok na využitie tohto práva, a to s maximálnym trvaním šesť mesiacov.** Vzhľadom na rastúcu rozmanitosť pracovných zmlúv sa na účely výpočtu obdobia trvania pracovného pomeru vezme do úvahy súhrn po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú u toho istého zamestnávateľa. V záujme nastolenia rovnováhy medzi potrebami pracovníkov a zamestnávateľov by členské štáty takisto mali **stanoviť**, či



Vzhľadom na to, že vďaka flexibilitate je pravdepodobnejšie, že druhý rodič, najmä otec, využije svoj nárok na takúto dovolenku, pracovníci by mali mať možnosť požiadať o čerpanie rodičovskej dovolenky v plnom rozsahu alebo na kratší čas, alebo prostredníctvom iných flexibilných foriem. Schválenie takejto žiadosti o čerpanie rodičovskej dovolenky prostredníctvom iných flexibilných foriem organizácie práce, ako je jej čerpanie v plnom rozsahu, by malo prináležať zamestnávateľovi. Členské štáty by takisto mali posúdiť, či by mali byť podmienky a podrobné ustanovenia o rodičovskej dovolenke prispôsobené osobitným potrebám rodičov, predovšetkým v znevýhodnených situáciách.

bude zamestnávateľovi za **objektívnych** okolností umožnené oddialiť schválenie rodičovskej dovolenky **o primerané časové obdobie**. V takýchto prípadoch by mal zamestnávateľ toto oddialenie vedieť **písomne** odôvodniť.

Vzhľadom na to, že vďaka flexibilitate je pravdepodobnejšie, že druhý rodič, najmä otec, využije svoj nárok na takúto dovolenku, pracovníci by mali mať možnosť požiadať o čerpanie rodičovskej dovolenky v plnom rozsahu alebo na kratší čas, alebo prostredníctvom iných flexibilných foriem. Schválenie takejto žiadosti o čerpanie rodičovskej dovolenky prostredníctvom iných flexibilných foriem organizácie práce, ako je jej čerpanie v plnom rozsahu, by malo prináležať zamestnávateľovi. Členské štáty by mali tiež posúdiť, či by sa podmienky a podrobné opatrenia týkajúce sa rodičovskej dovolenky mali prispôbiť osobitným potrebám rodičov v obzvlášť znevýhodnených situáciách, **najmä pokiaľ ide o deti so zdravotným postihnutím, s duševným zdravotným problémom alebo vážnym zdravotným stavom alebo chorobou, ako aj pokiaľ ide o osamelých rodičov, ktorí by mali mať prístup aspoň k rovnakej úrovni práv a ochrany poskytovanej rodičom podľa tejto smernice a ktorí môžu využívať osobitné ustanovenia v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi s ohľadom na ich špecifickú situáciu.**

## Pozmeňujúci návrh 28

### Návrh smernice Odôvodnenie 16

*Text predložený Komisiou*

(16) V záujme uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke by sa pracovníci a zamestnávatelia mali podporovať v tom, aby v priebehu rodičovskej dovolenky

*Pozmeňujúci návrh*

(16) V záujme uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke by sa pracovníci a zamestnávatelia mali podporovať v tom, aby v priebehu rodičovskej dovolenky

zostali v kontakte a aby sa zúčastnené strany dohodli na vhodných opatreniach zameraných na opätovné zapojenie pracovníka do pracovného procesu s prihliadnutím na vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy a zaužívanú prax.

zostali v **dobrovoľnom** kontakte a aby sa zúčastnené strany dohodli na vhodných opatreniach zameraných na opätovné zapojenie pracovníka do pracovného procesu, **ako sú odborná príprava alebo preškolenie**, s prihliadnutím na vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy a zaužívanú prax. **Treba jasne uviesť, že pracovníci, ktorí si neželajú udržiavať kontakt, nie sú povinní tak robiť a nesmú byť žiadnym spôsobom diskriminovaní. Okrem toho by mali zamestnávateľia týchto pracovníkov informovať počas doby trvania ich dovolenky alebo adaptabilných foriem organizácie práce o akejkoľvek odbornej príprave ponúkanej ostatným pracovníkom, o procesoch povýšenia a interných voľných pracovných miestach a títo pracovníci by si mali ponechať právo sa na nich zúčastňovať.**

## Pozmeňujúci návrh 29

### Návrh smernice Odôvodnenie 17

#### *Text predložený Komisiou*

(17) Aby **muži a ženy, ktorí sa starajú** o staršieho rodinného príslušníka a/alebo iného rodinného príslušníka, ktorý potrebuje starostlivosť, mali viac príležitostí zostať na trhu práce, pracovníci s **vážne chorým alebo odkázaným** rodinným príslušníkom by mali mať právo vziať si pracovné voľno vo forme opatrovateľskej dovolenky na účely starostlivosti o daného rodinného príslušníka. **Aby sa predchádzalo zneužívaniu tohto práva**, pred schválením opatrovateľskej dovolenky sa môže požadovať dôkaz o vážnosti **choroby alebo odkázanosti** rodinného príslušníka.

#### *Pozmeňujúci návrh*

(17) Aby **pracovníci, ktorí sa starajú** o staršieho rodinného príslušníka a/alebo iného rodinného príslušníka, ktorý potrebuje starostlivosť, mali viac príležitostí zostať na trhu práce, pracovníci s rodinným príslušníkom, **ktorý potrebuje starostlivosť alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo v dôsledku postihnutia súvisiaceho s vekom**, by mali mať právo vziať si pracovné voľno vo forme opatrovateľskej dovolenky na účely starostlivosti o daného rodinného príslušníka. Pred schválením opatrovateľskej dovolenky **by sa mal požadovať lekársky dôkaz o vážnom zdravotnom dôvode potreby starostlivosti alebo podpory, pričom po celý čas je potrebné chrániť súkromie a osobné**

*údaje pracovníka a osoby, ktorá potrebuje starostlivosť, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi.*

### Pozmeňujúci návrh 30

#### Návrh smernice Odôvodnenie 18

*Text predložený Komisiou*

(18) Popri práve na opatrovateľskú dovolenku stanovenom v tejto smernici by sa pre všetkých pracovníkov malo zachovať právo vziať si pracovné voľno z dôvodu vyššej moci v naliehavých a neočakávaných rodinných situáciách, ktoré je v súčasnosti stanovené v smernici 2010/18/EÚ, a to za podmienok, ktoré určia členské štáty.

*Pozmeňujúci návrh*

(18) Popri práve na opatrovateľskú dovolenku stanovenom v tejto smernici by sa pre všetkých pracovníkov malo zachovať právo vziať si pracovné voľno **bez straty zamestnaneckých práv** z dôvodu vyššej moci v naliehavých a neočakávaných rodinných situáciách, ktoré je v súčasnosti stanovené v smernici 2010/18/EÚ, a to za podmienok **určených v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi.**

### Pozmeňujúci návrh 31

#### Návrh smernice Odôvodnenie 19

*Text predložený Komisiou*

(19) Aby sa zvýšila motivácia pre pracovníkov s deťmi a opatrovateľskými povinnosťami, najmä mužov, vziať si jednotlivé dovolenky v trvaní stanovenom v tejto smernici, títo pracovníci by mali mať právo na adekvátny príspevok počas takejto dovolenky. Výška príspevku by mala byť rovnocenná aspoň s tým, **čo by dotknutý pracovník dostal v prípade práceneschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu.** Členské štáty by mali zohľadniť dôležitosť kontinuity nárokov na sociálne zabezpečenie vrátane zdravotnej starostlivosti.

*Pozmeňujúci návrh*

(19) Aby sa zvýšila motivácia pre pracovníkov s deťmi a opatrovateľskými povinnosťami, najmä mužov, vziať si jednotlivé dovolenky v trvaní stanovenom v tejto smernici, títo pracovníci by mali mať právo na **plat alebo** adekvátny príspevok počas takejto dovolenky. Výška **platu alebo** príspevku by mala byť rovnocenná aspoň **78 % hrubej mzdy pracovníka v prípade rodičovskej a opatrovateľskej dovolenky.** Členské štáty by mali zohľadniť dôležitosť kontinuity nárokov na sociálne zabezpečenie vrátane **dôchodkovej a** zdravotnej starostlivosti.

## Pozmeňujúci návrh 32

### Návrh smernice Odôvodnenie 20

#### *Text predložený Komisiou*

(20) V súlade so smernicou 2010/18/EÚ sa od členských štátov vyžaduje, aby vymedzili štatút pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie sa pracovnoprávny vzťah medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom preto počas dovolenky zachováva a v dôsledku toho zostáva pracovník čerpajúci takúto dovolenku počas tohto obdobia pracovníkom v zmysle práva Únie. Pri vymedzovaní štatútu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas obdobia dovolení stanovených v tejto smernici, aj pokiaľ ide o nároky na sociálne zabezpečenie, by členské štáty mali preto zaručiť zachovanie pracovnoprávneho vzťahu.

#### *Pozmeňujúci návrh*

(20) V súlade so smernicou 2010/18/EÚ sa od členských štátov vyžaduje, aby vymedzili štatút pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie sa pracovnoprávny vzťah medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom preto počas dovolenky zachováva a v dôsledku toho zostáva pracovník čerpajúci takúto dovolenku počas tohto obdobia pracovníkom v zmysle práva Únie. Pri vymedzovaní štatútu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas obdobia dovolení stanovených v tejto smernici, a to aj pokiaľ ide o nároky na sociálne zabezpečenie, by členské štáty mali preto zaručiť zachovanie pracovnoprávneho vzťahu ***bez toho, aby tým boli dotknuté nároky na sociálne zabezpečenie vrátane príspevku na dôchodok, ktoré pracovníkovi patria počas obdobia dovolenky. Na tieto účely by členské štáty mali zabezpečiť, aby dovolenka stanovená v tejto smernici neovplyvnila nárok pracovníka na dôchodok počas celého tohto obdobia.***

## Pozmeňujúci návrh 33

### Návrh smernice Odôvodnenie 21

#### *Text predložený Komisiou*

(21) Aby boli pracujúci rodičia a opatrujúce osoby povzbudzovaní k tomu, aby zostali na trhu práce, takíto pracovníci by mali mať možnosť prispôsobiť svoje rozvrhnutie pracovného času svojim

#### *Pozmeňujúci návrh*

(21) Aby boli pracujúci rodičia a opatrujúce osoby povzbudzovaní k tomu, aby zostali na trhu práce, takíto pracovníci by mali mať možnosť prispôsobiť svoje rozvrhnutie pracovného času svojim

osobným potrebám a preferenciám. Pracujúci rodičia a opatrojúce osoby by preto mali mať možnosť požiadať o **flexibilné** formy organizácie práce, čo znamená možnosť pracovníkov prispôbiť si na účely plnenia opatrovateľských povinností svoje rozvrhnutie pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, **flexibilného** pracovného času alebo skráteného pracovného času. S cieľom zaoberať sa potrebami pracovníkov a zamestnávateľov by členské štáty mali mať možnosť obmedziť trvanie **flexibilných** foriem organizácie práce vrátane skráteného pracovného času. Hoci sa preukázalo, že práca na kratší pracovný čas je užitočná na to, aby niektorým ženám umožnila zostať na trhu práce aj po tom, ako majú deti, dlhé obdobia skráteného pracovného času môžu viesť k nižším príspevkom na sociálne zabezpečenie, čo sa môže ďalej premietnuť do nižších alebo absentujúcich nárokov na dôchodok. Konečné rozhodnutie o schválení žiadosti pracovníka o **flexibilné** formy organizácie práce by malo prináležať zamestnávateľovi. Osobitné okolnosti, na základe ktorých vznikla potreba požiadať o **flexibilné** formy organizácie práce, sa môžu zmeniť. Pracovníci by preto mali mať nielen právo vrátiť sa po skončení daného dohodnutého obdobia k svojmu pôvodnému rozvrhnutiu práce, ale mali by mať takisto možnosť o to požiadať kedykoľvek si to vyžiada zmena daných okolností.

osobným potrebám a preferenciám. Pracujúci rodičia a opatrojúce osoby by preto mali mať možnosť požiadať o **adaptabilné** formy organizácie práce, čo znamená možnosť pracovníkov prispôbiť si na účely plnenia opatrovateľských povinností svoje rozvrhnutie pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, **adaptabilného** pracovného času alebo skráteného pracovného času. S cieľom riešiť potreby pracovníkov a zamestnancov by mali mať členské štáty možnosť obmedziť trvanie **adaptabilných** foriem organizácie práce vrátane skráteného pracovného času. Hoci sa preukázalo, že práca na kratší pracovný čas je užitočná na to, aby niektorým ženám umožnila zostať na trhu práce aj po tom, ako majú deti **alebo ako sa starajú o rodinných príslušníkov, ktorí potrebujú starostlivosť alebo podporu**, dlhé obdobia skráteného pracovného času môžu viesť k nižším príspevkom na sociálne zabezpečenie, čo sa môže ďalej premietnuť do nižších alebo absentujúcich nárokov na dôchodok. **V prípade mnohých opatrojúcich osôb to môže viesť k finančným ťažkostiam v dôsledku straty priamych aj budúcich príjmov, zatiaľ čo poskytovanie neformálnej starostlivosti je v konečnom dôsledku významným prínosom pre spoločnosť, ako aj pre príslušné zdravotné a sociálne rozpočty.** Konečné rozhodnutie o schválení žiadosti pracovníka o **adaptabilné** formy organizácie práce by malo prináležať zamestnávateľovi, **ktorý by mal zamietnutie odôvodniť písomne**. Osobitné okolnosti, na základe ktorých vznikla potreba požiadať o **adaptabilné** formy organizácie práce, sa môžu zmeniť. Pracovníci by preto mali mať nielen právo vrátiť sa po skončení daného **vzájomne** dohodnutého obdobia k svojmu pôvodnému rozvrhnutiu práce, ale mali by mať takisto možnosť o to požiadať kedykoľvek si to vyžiada zmena daných okolností. **Členské štáty by mali pri vykonávaní týchto mechanizmov brať do**

*úvahy špecifickú povahu a obmedzenia týkajúce sa organizácie a plánovania práce mikropodnikov a malých podnikov.*

### **Pozmeňujúci návrh 34**

**Návrh smernice**  
**Odôvodnenie 22 a (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(22a) Smernica Rady 2010/18/ES obsahuje základnú referenciu pre všetky opatrenia členských štátov alebo pracovníkov v prípade rodičovskej dovolenky.**

### **Pozmeňujúci návrh 35**

**Návrh smernice**  
**Odôvodnenie 23**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

(23) Pracovníci, ktorí si uplatňujú svoje právo na dovolenku alebo právo požiadať o **flexibilné** formy organizácie práce, by mali byť chránení pred diskrimináciou alebo znevýhodňovaním z dôvodu uplatnenia týchto práv.

(23) Pracovníci, ktorí si uplatňujú svoje právo na dovolenku alebo právo požiadať o **adaptabilné** formy organizácie práce, by mali byť chránení pred **akoukoľvek** diskrimináciou alebo znevýhodňovaním z dôvodu uplatnenia týchto práv. **Zároveň by sa malo zabezpečiť, aby boli chránené záujmy zamestnávateľov i pracovníkov.**

### **Pozmeňujúci návrh 36**

**Návrh smernice**  
**Odôvodnenie 24**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

(24) Pracovníkom, ktorí si uplatňujú svoje právo čerpať dovolenku alebo právo požiadať o **flexibilné** formy organizácie práce stanovené v tejto smernici, by mala

(24) Pracovníkom, ktorí si uplatňujú svoje právo čerpať dovolenku alebo právo požiadať o **adaptabilné** formy organizácie práce stanovené v tejto smernici, by mala

byť priznaná ochrana pred prepustením a akýmkoľvek prípravami na možné prepustenie z dôvodu požiadania o takúto dovolenku alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva požiadať o takéto **flexibilné** formy organizácie práce. Ak sa pracovníci domnievajú, že boli prepustení z uvedených dôvodov, mali by mať možnosť zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia.

byť priznaná ochrana pred prepustením a akýmkoľvek prípravami na možné prepustenie z dôvodu požiadania o takúto dovolenku alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva požiadať o takéto **adaptabilné** formy organizácie práce. Ak sa pracovníci domnievajú, že boli prepustení z uvedených dôvodov, mali by mať možnosť zamestnávateľa **písomne** požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia.

### Pozmeňujúci návrh 37

#### Návrh smernice Odôvodnenie 25

##### *Text predložený Komisiou*

(25) Keď pracovníci informujú súd alebo iný príslušný orgán o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k prepusteniu z dôvodu, že pracovník požiadal o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo takúto dovolenku čerpal **alebo že si uplatnil právo požiadať o flexibilné formy organizácie práce uvedené v článku 9**, dôkazné bremeno o tom, že k prepusteniu nedošlo z uvedených dôvodov by sa malo prisúdiť zamestnávateľovi.

##### *Pozmeňujúci návrh*

(25) Keď pracovníci informujú súd alebo iný príslušný orgán o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k prepusteniu z dôvodu, že pracovník požiadal o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo takúto dovolenku čerpal, dôkazné bremeno o tom, že k prepusteniu nedošlo z uvedených dôvodov by sa malo prisúdiť zamestnávateľovi.

### Pozmeňujúci návrh 38

#### Návrh smernice Odôvodnenie 26

##### *Text predložený Komisiou*

(26) Členské štáty by mali zaviesť účinné, primerané a odradzujúce sankcie pre prípady porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu

##### *Pozmeňujúci návrh*

(26) Členské štáty by mali zaviesť účinné, primerané a odradzujúce sankcie pre prípady porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu

pôsobnosti tejto smernice. Účinné uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania si vyžaduje adekvátnu súdnu ochranu pracovníkov pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcim zo sťažnosti alebo konania súvisiacich s právami priznanými touto smernicou. Obete môžu byť odrádzané od uplatnenia svojich práv vzhľadom na riziko odvetných opatrení, a preto by mali byť chránené pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním, ak si uplatňujú svoje práva stanovené v tejto smernici. Takáto ochrana sa týka najmä zástupcov pracovníkov pri výkone ich funkcie.

pôsobnosti tejto smernice. Účinné uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania si vyžaduje adekvátnu súdnu ochranu pracovníkov pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcim zo sťažnosti alebo konania súvisiacich s právami priznanými touto smernicou. Obete môžu byť odrádzané od uplatnenia svojich práv vzhľadom na riziko odvetných opatrení, a preto by mali byť chránené pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním, ak si uplatňujú svoje práva stanovené v tejto smernici. Takáto ochrana sa týka najmä zástupcov pracovníkov pri výkone ich funkcie. ***Inšpektori práce a sociálnych vecí by mali monitorovať primerané vykonávanie tejto smernice primeranými prostriedkami s cieľom predchádzať diskriminácii a zabezpečiť rovnaký prístup pracovníkov k ich sociálnym a pracovným právam.***

### Pozmeňujúci návrh 39

#### Návrh smernice Odôvodnenie 27

##### *Text predložený Komisiou*

(27) S cieľom ďalej zlepšiť mieru ochrany práv stanovených v tejto smernici by vnútroštátne orgány pre rodovú rovnosť mali mať právomoci v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica.

##### *Pozmeňujúci návrh*

(27) S cieľom ďalej zlepšiť mieru ochrany práv stanovených v tejto smernici by vnútroštátne orgány pre rodovú rovnosť ***a práva dieťaťa*** mali mať právomoci v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica.

### Pozmeňujúci návrh 40

#### Návrh smernice Odôvodnenie 27 a (nové)

##### *Text predložený Komisiou*

##### *Pozmeňujúci návrh*

***(27a) Miestne a regionálne orgány, ktoré zohrávajú kľúčovú úlohu pri príprave,***



*vykonávaní a hodnotení politik v oblastiach, v ktorých majú často dôležité odborné znalosti, ako sú starostlivosť o deti (vrátane rôznych typov starostlivosti o deti), starostlivosť o staršie osoby a ľudí so zdravotným postihnutím, vzdelávanie a sociálne služby alebo zamestnanosť, ako aj sociálne začlenenie a zamestnanosť, by sa mali zapojiť do vykonávania navrhovaných opatrení. Miestne a regionálne orgány by okrem toho mali podporovať osvedčené postupy a vzájomné učenie sa o opatreniach na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.*

#### **Pozmeňujúci návrh 41**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 27 b (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*(27b) Občianska spoločnosť vrátane orgánov pre rovnosť by mala zohrávať dôležitú úlohu pri účinnom uplatňovaní zákonov o rodovej rovnosti a ustanovení v pracovnoprávných vzťahoch s cieľom zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie. Členské štáty by mali zlepšiť sociálny dialóg a výmenu skúseností a osvedčených postupov medzi všetkými príslušnými zainteresovanými stranami.*

#### **Pozmeňujúci návrh 42**

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 27 c (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*(27c) S cieľom posilniť prijatie opatrení na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom by členské štáty mali podporovať dobrovoľné certifikačné systémy, ktoré hodnotia výkonnosť verejných a*

*súkromných organizácií. Vykonávanie týchto certifikačných systémov by malo byť posilnené prostredníctvom stimulov.*

## Pozmeňujúci návrh 43

### Návrh smernice

### Odôvodnenie 28

#### *Text predložený Komisiou*

(28) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, a tým sa členským štátom **dáva možnosť zaviesť** alebo **zachovať** výhodnejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú výhodnejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcich **právnych predpisoch** Únie v tejto oblasti ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblasti, ktorou sa zaoberá táto smernica.

#### *Pozmeňujúci návrh*

(28) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, a tým sa členským štátom **umožňuje zaviesť** alebo **zachovať** výhodnejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú výhodnejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcich **právnych predpisoch** Únie, **vnútroštátnych právnych predpisoch a kolektívnych zmluvách** v tejto oblasti ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblasti, ktorou sa zaoberá táto smernica.

## Pozmeňujúci návrh 44

### Návrh smernice

### Odôvodnenie 30

#### *Text predložený Komisiou*

(30) **Táto** smernica by nemala ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojho vnútroštátneho vykonávacieho opatrenia na **malé a stredné podniky** s cieľom ubezpečiť sa, že **malé a**

#### *Pozmeňujúci návrh*

(30) **Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali** ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju **mikropodnikov**, malých a stredných podnikov **alebo predstavovali prílišnú záťaž pre zamestnávateľov**. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby **pravidelne a dôkladne**

*stredné podniky* nebudú neprimerane zasiahnuté, pričom by sa osobitná pozornosť mala venovať mikropodnikom a administratívne zaťaženiu.

*vopred posudzovali a monitorovali* vplyv svojho vnútroštátneho vykonávacieho opatrenia na *mikropodniky, malé a stredné podniky* s cieľom ubezpečiť sa, že *tieto podniky* nebudú neprimerane zasiahnuté, pričom by sa osobitná pozornosť mala venovať mikropodnikom a administratívne zaťaženiu, *a to najmä pokiaľ ide o vplyv ustanovení týkajúcich sa rodičovskej dovolenky a modelov flexibilných foriem organizácie práce na organizáciu práce, a tiež aby zverejnili výsledky takýchto posúdení. Členským štátom sa odporúča poskytovať usmernenia a poradenstvo mikropodnikom, malým a stredným podnikom a môžu sa ďalej tiež rozhodnúť znížiť administratívnu záťaž takýchto podnikov bez toho, aby tým boli dotknuté práva pracovníkov stanovené v tejto smernici, a tak, aby v zásade zachovali rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi takýchto podnikov a s pracovníkmi iných podnikov.*

## Pozmeňujúci návrh 45

Návrh smernice  
Odôvodnenie 32 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*(32a) Na dosiahnutie lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a rodovej rovnosti v oblasti zosúladenia súkromného a pracovného života a na úplné dosiahnutie stanoveného cieľa tejto smernice by Komisia mala zvážiť aj preskúmanie smernice Rady 92/85/EHS, berúc do úvahy práva a ustanovenia dohodnuté v súčasnej smernici.*

## Pozmeňujúci návrh 46

Návrh smernice

## Článok 2 – odsek 1

*Text predložený Komisiou*

Táto smernica sa uplatňuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu.

*Pozmeňujúci návrh*

Táto smernica sa uplatňuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, **ako je vymedzené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a/alebo zaužívanou praxou v každom členskom štáte v súlade s kritériami na určenie postavenia pracovníka stanovenými v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie.**

## Pozmeňujúci návrh 47

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 1 – písmeno a

*Text predložený Komisiou*

(a) „otcovská dovolenka“ je pracovné voľno pre otcov, ktoré môžu čerpať **pri príležitosti** narodenia dieťaťa;

*Pozmeňujúci návrh*

a) „otcovská dovolenka“ je **platené** pracovné voľno pre otcov **alebo rovnocenného druhého rodiča podľa vymedzenia vo vnútroštátnom práve**, ktoré môžu čerpať **v čase** narodenia **alebo adopcie** dieťaťa, **alebo narodenia mŕtveho dieťaťa**;

## Pozmeňujúci návrh 48

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 1 – písmeno b

*Text predložený Komisiou*

(b) „rodičovská dovolenka“ je pracovné voľno z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa na účely starostlivosti o toto dieťa;

*Pozmeňujúci návrh*

b) „rodičovská dovolenka“ je **platené** pracovné voľno z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa, **alebo priznania opatrovníckeho práva k dieťaťu** na účely starostlivosti o toto dieťa;

## Pozmeňujúci návrh 49

### Návrh smernice

#### Článok 3 – odsek 1 – písmeno c

*Text predložený Komisiou*

(c) „opatrojúca osoba“ je pracovník, ktorý poskytuje osobnú starostlivosť alebo podporu **v prípade vážnej choroby alebo odkázanosti** rodinného príslušníka;

*Pozmeňujúci návrh*

c) „opatrojúca osoba“ je pracovník, ktorý poskytuje osobnú starostlivosť alebo podporu **na neziskovom základe z dôvodu vážneho zdravotného stavu vrátane zdravotného postihnutia, chronickej choroby alebo duševného zdravotného problému, ako aj v dôsledku hospitalizácie, chirurgického zákroku bez hospitalizácie alebo postihnutia súvisiaceho s vekom:**

- i) rodinnému príslušníkovi; alebo**
- ii) osobe v bezprostrednom okolí pracovníka, ktorá nie je rodinným príslušníkom, na základe písomnej žiadosti tejto osoby.**

## Pozmeňujúci návrh 50

### Návrh smernice

#### Článok 3 – odsek 1 – písmeno c a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**ca) „opatrovateľská dovolenka“ je platené pracovné voľno pre opatrojúce osoby s cieľom poskytnúť osobnú starostlivosť alebo podporu rodinnému príslušníkovi alebo osobe v bezprostrednom okolí pracovníka na základe jej písomnej žiadosti z dôvodu vážneho zdravotného stavu vrátane zdravotného postihnutia, chronickeho ochorenia alebo duševného zdravotného problému, ako aj hospitalizácie, chirurgického zákroku bez hospitalizácie alebo postihnutia súvisiaceho s vekom.**

## Pozmeňujúci návrh 51

### Návrh smernice

#### Článok 3 – odsek 1 – písmeno d

*Text predložený Komisiou*

(d) „rodinný príslušník“ je **syn, dcéra, matka, otec, manžel** alebo partner v registrovanom partnerstve (ak sú takéto partnerstvá povolené podľa vnútroštátneho práva) pracovníka;

*Pozmeňujúci návrh*

d) „rodinný príslušník“ je **príbuzný až do druhého stupňa pokrvnosti alebo spriaznenosti vrátane detí v pestúnskej starostlivosti a zákonných poručníkov** alebo partner v registrovanom partnerstve (ak sú takéto partnerstvá povolené podľa vnútroštátneho práva) pracovníka;

## Pozmeňujúci návrh 52

### Návrh smernice

#### Článok 3 – odsek 1 – písmeno e

*Text predložený Komisiou*

(e) „**odkázanosť**“ je situácia, v ktorej osoba dočasne alebo natrvalo potrebuje starostlivosť v dôsledku zdravotného postihnutia alebo vážneho zdravotného stavu, iného ako je vážna choroba;

*Pozmeňujúci návrh*

e) „**potreba starostlivosti a podpory**“ je osobná pomoc alebo podpora, ktorá umožňuje osobe so zdravotným postihnutím, duševným zdravotným problémom, fyzickým zdravotným problémom alebo postihnutím súvisiacim s vekom plne sa zapájať do spoločnosti;

## Pozmeňujúci návrh 53

### Návrh smernice

#### Článok 3 – odsek 1 – písmeno f

*Text predložený Komisiou*

(f) „**flexibilné** formy organizácie práce“ sú možnosti, ktoré majú pracovníci na prispôbenie svojho rozvrhnutia pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času.

*Pozmeňujúci návrh*

f) „**adaptabilné** formy organizácie práce“ sú možnosti, ktoré majú pracovníci na **dobrovoľné** prispôbenie svojho rozvrhnutia pracovného času, a to **podľa možnosti** aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, flexibilného pracovného času alebo skráteného pracovného času.

## Pozmeňujúci návrh 54

### Návrh smernice Článok 4 – odsek 1

*Text predložený Komisiou*

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby otcovia mali právo **čerpať** otcovskú dovolenku v trvaní najmenej desiatich pracovných dní **pri príležitosti** narodenia dieťaťa.

*Pozmeňujúci návrh*

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby otcovia **alebo ekvivalentní druhí rodičia podľa vymedzenia vo vnútroštátnych právnych predpisoch** mali právo na otcovskú dovolenku v trvaní najmenej desiatich pracovných dní, **ktorá sa má čerpať v čase narodenia alebo osvojenia dieťaťa. Členské štáty môžu určiť, či sa táto dovolenka môže čerpať čiastočne aj pred narodením dieťaťa, adopciou dieťaťa alebo pôrodom mŕtveho dieťaťa alebo len priamo po narodení dieťaťa, adopcii dieťaťa alebo pôrode mŕtveho dieťaťa.**

## Pozmeňujúci návrh 55

### Návrh smernice Článok 4 – odsek 1 – pododsek 1 a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**Právo na otcovskú dovolenku sa poskytuje bez ohľadu na dĺžku zamestnania.**

## Pozmeňujúci návrh 56

### Návrh smernice Článok 4 – odsek 1 a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**1a. Členské štáty posúdia, či je vhodné prispôbiť vo vnútroštátnych právnych predpisoch podmienky prístupu k otcovskej dovolenke a podrobné ustanovenia o jej uplatňovaní potrebám**

*otcov v osobitných situáciách, ktoré si vyžadujú väčšiu prítomnosť týchto otcov. Takéto osobitné situácie sa môžu týkať otcov so zdravotným postihnutím, otcov detí so zdravotným postihnutím vrátane duševného zdravotného problému alebo vážneho zdravotného stavu, alebo choroby, ako aj osamelých otcov podľa vymedzenia vo vnútroštátnom práve alebo praxi.*

## **Pozmeňujúci návrh 57**

**Návrh smernice**

**Článok 4 – odsek 2 a (nový)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*2a. Členské štáty posúdia, či je potrebné upraviť ustanovenia na zabezpečenie toho, aby uplatňovanie otcovskej dovolenky bolo prispôsobené potrebám viacnásobných pôrodov, predčasných pôrodov, adoptívnych rodičov, rodičov so zdravotným postihnutím, rodičov s duševným zdravotným problémom a rodičov detí so zdravotným postihnutím alebo duševným zdravotným problémom. Členské štáty môžu definovať ďalšie prípady, ktoré si vyžadujú osobitné ustanovenia pre uplatňovanie otcovskej dovolenky.*

## **Pozmeňujúci návrh 58**

**Návrh smernice**

**Článok 5 – odsek 1**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali individuálne právo čerpať rodičovskú dovolenku v trvaní najmenej štyroch mesiacov, ktorú budú musieť čerpať pred tým, než dieťa dovŕši určitý

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali individuálne právo čerpať rodičovskú dovolenku v trvaní najmenej štyroch mesiacov, ktorú budú musieť čerpať pred tým, než dieťa dovŕši určitý



vek, ktorý sa stanovuje aspoň na **12** rokov.

vek, ktorý sa stanovuje aspoň na **10** rokov.  
**Členské štáty môžu zvýšiť túto hranicu pre deti so zdravotným postihnutím alebo chronickým ochorením, adoptívnych rodičov, rodičov s postihnutím a rodičov s duševným zdravotným problémom.**

## Pozmeňujúci návrh 59

Návrh smernice

Článok 5 – odsek 1 a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**1a. Členské štáty posúdia možnosť rozšírenia ustanovení týkajúcich sa rodičovskej dovolenky stanovených v tejto smernici v súvislosti s osamelými rodičmi. Osamelí rodičia musia mať prístup k aspoň rovnakej úrovni práv a ochrany zabezpečenej rodičom podľa tejto smernice a môžu využívať osobitné ustanovenia, ktoré zohľadňujú ich špecifickú situáciu v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami v závislosti od ich špecifickej situácie.**

## Pozmeňujúci návrh 60

Návrh smernice

Článok 5 – odsek 3

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

3. Členské štáty určia dĺžku lehoty, v rámci ktorej musia pracovníci zamestnávateľ a informovať o uplatnení práva na rodičovskú dovolenku. Členské štáty pri tom zohľadnia potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov.  
**Členské štáty zabezpečia, aby sa v žiadosti pracovníka uvádzal plánovaný začiatok i koniec obdobia pracovného voľna.**

3. Členské štáty stanovia **primeranú** dĺžku lehoty, v rámci ktorej musia pracovníci zamestnávateľ a informovať o uplatnení práva na rodičovskú dovolenku s **uvedením zamýšľaného začiatku a konca dovolenky**. Členské štáty pri tom zohľadnia potreby zamestnávateľov, **najmä mikropodnikov a malých podnikov**, ako aj pracovníkov.

## Pozmeňujúci návrh 61

### Návrh smernice

#### Článok 5 – odsek 3 a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**3a. Členské štáty prijmú osobitné opatrenia na zabezpečenie toho, aby sa všetky výhody stanovené touto smernicou uplatňovali, ak rodičia vycestujú do zahraničia na dlhšie obdobie s cieľom dokončiť postup medzinárodnej adopcie.**

## Pozmeňujúci návrh 62

### Návrh smernice

#### Článok 5 – odsek 4

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

4. Členské štáty môžu podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času alebo určitou dĺžkou zamestnania, ktorá nesmie presiahnuť jeden rok. V prípade po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú (v zmysle smernice Rady 1999/70/ES<sup>21</sup>) u toho istého zamestnávateľa sa na účely výpočtu obdobia služby vezme do úvahy súhrn týchto zmlúv.

4. Členské štáty môžu podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času alebo určitým trvaním pracovného vzťahu, ktoré nesmie presiahnuť **šest' mesiacov**. V prípade po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú (v zmysle smernice Rady 1999/70/ES<sup>21</sup>) u toho istého zamestnávateľa sa na účely výpočtu dĺžky zamestnania vezme do úvahy súhrn týchto zmlúv.

---

<sup>21</sup> Smernica Rady z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43).

---

<sup>21</sup> Smernica Rady z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43).

## Pozmeňujúci návrh 63

### Návrh smernice

#### Článok 5 – odsek 5

*Text predložený Komisiou*

5. Členské štáty môžu vymedziť okolnosti, za ktorých môže byť zamestnávateľovi po konzultácii v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou umožnené oddialiť schválenie rodičovskej dovolenky o primeranú lehotu z dôvodu, že by to vážnym spôsobom narušilo **správne** fungovanie daného zariadenia. Zamestnávatelia písomne odôvodnia akékoľvek **oddialenie** rodičovskej dovolenky.

*Pozmeňujúci návrh*

5. Členské štáty môžu vymedziť okolnosti, za ktorých môže byť zamestnávateľovi po konzultácii v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou umožnené oddialiť schválenie rodičovskej dovolenky o primeranú lehotu z dôvodu, že by to vážnym spôsobom narušilo **riadne** fungovanie daného zariadenia **alebo vážne negatívne ovplyvnilo činnosti zamestnávateľa**. Zamestnávatelia písomne odôvodnia akékoľvek **oddialenie** rodičovskej dovolenky. **V prípade odôvodneného oddialenia zamestnávateľ podľa možnosti ponúkne flexibilné formy rodičovskej dovolenky podľa odseku 6.**

**Pozmeňujúci návrh 64**

**Návrh smernice**  
**Článok 5 – odsek 6**

*Text predložený Komisiou*

6. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia, aby zabezpečili právo pracovníkov požiadať o rodičovskú dovolenku aj na kratší čas, po častiach oddelených obdobia práce alebo prostredníctvom iných pružných foriem. Zamestnávatelia takéto žiadosti zvažia a budú na ne reagovať s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov. Zamestnávatelia písomne odôvodnia akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti.

*Pozmeňujúci návrh*

6. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia, aby zabezpečili právo pracovníkov požiadať o rodičovskú dovolenku aj na kratší čas, po častiach oddelených obdobia práce alebo prostredníctvom iných pružných foriem. Zamestnávatelia takéto žiadosti zvažia a musia na ne reagovať s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov, **najmä v mikropodnikoch a malých podnikoch**. Zamestnávatelia písomne odôvodnia akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti **v primeranej lehote po podaní žiadosti**.

**Pozmeňujúci návrh 65**

**Návrh smernice**

## Článok 5 – odsek 7

*Text predložený Komisiou*

7. Členské štáty posúdia, či je potrebné prispôbiť podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné ustanovenia o jej uplatňovaní potrebám adoptívnych rodičov, rodičov *so* zdravotným postihnutím a rodičov s deťmi so zdravotným postihnutím alebo *dlhodobou* chorobou.

*Pozmeňujúci návrh*

7. Členské štáty posúdia, či je potrebné prispôbiť podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné ustanovenia o jej uplatňovaní potrebám adoptívnych rodičov, rodičov *so* zdravotným postihnutím, **rodičov s duševným zdravotným problémom a** rodičov s deťmi so zdravotným postihnutím alebo **chronickou** chorobou, **a to najmä formou opatrení, akými sú predĺženie vekovej hranice dieťaťa na účely rodičovskej dovolenky, uľahčenie prístupu k práci na čiastočný úväzok po návrate pracovníka na pracovisko a/alebo predĺženie rodičovskej dovolenky.**

## Pozmeňujúci návrh 66

### Návrh smernice Článok 6 – odsek 1

*Text predložený Komisiou*

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali právo čerpať opatrovateľskú dovolenku v trvaní najmenej piatich pracovných dní ročne na každého pracovníka. Toto právo môže podliehať náležitému zdokladovaniu *zdravotného stavu* rodinného príslušníka pracovníka.

*Pozmeňujúci návrh*

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali právo čerpať opatrovateľskú dovolenku v trvaní najmenej piatich pracovných dní ročne na každého pracovníka. Toto právo môže podliehať náležitému zdokladovaniu *zdravotného stavu v súvislosti s potrebou starostlivosti a podpory* rodinného príslušníka pracovníka **alebo osoby, ktorej pracovník poskytuje starostlivosť podľa bodu ca) článku 3. Informácie o zdravotnom stave sú dôverné a prístupné iba obmedzenému počtu zainteresovaných útvarov, aby sa zabezpečilo právo pracovníka aj osoby, ktorá potrebuje starostlivosť alebo podporu, na ochranu údajov.**

## **Pozmeňujúci návrh 67**

### **Návrh smernice**

#### **Článok 6 – odsek 1 a (nový)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

***Ustanovenia členských štátov, ktoré zaručujú pracovníkom právo na osobnú starostlivosť alebo podporu pre rodinných príslušníkov alebo osoby z bezprostredného okolia pracovníka, sa môžu uznať ako opatrovateľská dovolenka v súlade s odsekom 1, ak vnútroštátny systém ponúka porovnateľnú alebo vyššiu úroveň ochrany než je tá, ktorú stanovuje táto smernica.***

## **Pozmeňujúci návrh 68**

### **Návrh smernice**

#### **Článok 6 – odsek 1 b (nový)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

***Členské štáty posúdia potrebu upraviť alebo rozšíriť vymedzenie pojmu „opatrojúca osoba“ na účely žiadosti o príslušnú dovolenku s cieľom zohľadniť situácie s osobitnými ťažkosťami.***

## **Pozmeňujúci návrh 69**

### **Návrh smernice**

#### **Článok 8 – odsek 1**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

V súlade s vnútroštátnymi okolnosťami, ako je vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy a/alebo zaužívaná prax, a s prihliadnutím na právomoci delegované na sociálnych partnerov, členské štáty zabezpečia, aby pracovníci, ktorí si uplatňujú práva na dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6, dostali platbu alebo

V súlade s vnútroštátnymi okolnosťami, ako je vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy a/alebo zaužívaná prax, a s prihliadnutím na právomoci delegované na sociálnych partnerov, členské štáty zabezpečia, aby pracovníci, ktorí si uplatňujú práva na dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6, dostali platbu alebo

adekvátny príspevok *rovnocenné aspoň s tým, čo by dotknutý pracovník dostal v prípade práceneschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu.*

adekvátny príspevok *takto:*

a) *v prípade otcovskej dovolenky uvedenej v článku 4 ods. 1 platbu alebo príspevok aspoň vo výške 80 % hrubej mzdy pracovníka;*

b) *v prípade otcovskej dovolenky uvedenej v článku 5 ods. 1 platbu alebo príspevok aspoň vo výške 78 % hrubej mzdy pracovníka;*

c) *v prípade opatrovateľskej dovolenky uvedenej v článku 6 platbu alebo príspevok aspoň vo výške 78 % hrubej mzdy pracovníka;*

## Pozmeňujúci návrh 70

Návrh smernice

Článok 9 – odsek 1 – názov

*Text predložený Komisiou*

*Flexibilné* formy organizácie práce

*Pozmeňujúci návrh*

*Adaptabilné* formy organizácie práce

## Pozmeňujúci návrh 71

Návrh smernice

Článok 9 – odsek 1

*Text predložený Komisiou*

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci s deťmi do určitého veku, ktorý sa stanovuje aspoň na **12** rokov, a opatrujúce osoby mali právo požiadať o *flexibilné* formy organizácie práce na opatrovateľské účely. Dĺžka trvania takýchto *flexibilných* foriem organizácie práce môže podliehať primeranému obmedzeniu.

*Pozmeňujúci návrh*

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci s deťmi do určitého veku, ktorý sa stanovuje aspoň na **10** rokov, a opatrujúce osoby mali právo požiadať o *adaptabilné* formy organizácie práce na opatrovateľské účely. Dĺžka trvania takýchto *adaptabilných* foriem organizácie práce môže podliehať primeranému obmedzeniu.

## Pozmeňujúci návrh 72

### Návrh smernice

#### Článok 9 – odsek 1 a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**1a. Členské štáty môžu stanoviť rámcové usmernenia pre dĺžku lehoty, v rámci ktorej musia pracovníci zamestnávateľa informovať o uplatnení práva na adaptabilné formy organizácie práce s uvedením zamýšľaného začiatku a konca obdobia výkonu tohto práva. Členské štáty pri tom zohľadnia potreby zamestnávateľov, najmä mikropodnikov, malých a stredných podnikov, ako aj pracovníkov. Členské štáty tiež zohľadnia vyššiu moc, ako aj možnosť vzájomnej dohody o zmenách dĺžky tejto lehoty medzi pracovníkom a zamestnávateľom.**

#### *Odôvodnenie*

*Tento pozmeňujúci návrh prispieva k lepšej právnej zrozumiteľnosti pre všetky spoločnosti, najmä pre mikropodniky, malé a stredné podniky, s uvedením primeranej dĺžky lehoty na informovanie, pokiaľ ide o využitie adaptabilných foriem organizácie práce.*

## Pozmeňujúci návrh 73

### Návrh smernice

#### Článok 9 – odsek 2

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

2. Zamestnávatelia zväžia žiadosti o **flexibilné** formy organizácie práce uvedené v odseku 1 a budú na ne reagovať s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov. Zamestnávatelia odôvodnia akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti.

2. Zamestnávatelia zväžia žiadosti o **adaptabilné** formy organizácie práce uvedené v odseku 1 a budú na ne **písomne** reagovať s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, **najmä mikropodnikov, malých a stredných podnikov**, ako aj pracovníkov. Zamestnávatelia **písomne** odôvodnia akékoľvek zamietnutie **alebo odloženie** takejto žiadosti **v primeranej lehote po predložení žiadosti z dôvodu, že by to vážnym spôsobom narušilo riadne fungovanie daného zariadenia alebo**

*vážne a negatívne ovplyvnilo činnosti zamestnávateľa.*

## **Pozmeňujúci návrh 74**

### **Návrh smernice Článok 9 – odsek 3**

*Text predložený Komisiou*

3. Ak je dĺžka trvania **flexibilných** foriem organizácie práce uvedených v odseku 1 obmedzená, pracovník má právo vrátiť sa po skončení dohodnutého obdobia k svojmu pôvodnému rozvrhnutiu pracovného času. Pracovník má takisto právo požiadať o návrat k pôvodnému rozvrhnutiu pracovného času kedykoľvek to bude odôvodnené zmenou okolností. Zamestnávateľa sú povinní takéto žiadosti zvážiť a reagovať na ne s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov.

*Pozmeňujúci návrh*

3. Ak je dĺžka trvania **adaptabilných** foriem organizácie práce uvedených v odseku 1 obmedzená, pracovník má právo vrátiť sa po skončení dohodnutého obdobia k svojmu pôvodnému rozvrhnutiu pracovného času. Pracovník má takisto právo požiadať o návrat k pôvodnému rozvrhnutiu pracovného času kedykoľvek to bude odôvodnené zmenou okolností. Zamestnávateľa sú povinní takéto žiadosti zvážiť a reagovať na ne **písomne** s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov.

## **Pozmeňujúci návrh 75**

### **Návrh smernice Článok 9 – odsek 3 a (nový)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**3a. Členské štáty takisto posúdia potrebu ustanovení na zaručenie toho, aby uplatňovanie adaptabilného pracovného času bolo prispôbené osobitným potrebám rodičov v osobitných situáciách, ktoré si vyžadujú viac ich prítomnosti, najmä v súvislosti s rodičmi so zdravotným postihnutím a rodičmi detí so zdravotným postihnutím vrátane duševných zdravotných problémov alebo iných vážnych zdravotných problémov, alebo chorôb, a osamelých rodičov podľa vymedzenia vo vnútroštátnom práve a v zaužívanej praxi. .**



## Pozmeňujúci návrh 76

### Návrh smernice Článok 10 – odsek 1

*Text predložený Komisiou*

1. Práva už nadobudnuté alebo v procese nadobúdania pracovníkmi ku dňu začatia dovolenky uvedenej v článkoch 4, 5 **alebo 6** sa zachovávajú až do konca takejto dovolenky. Po skončení takejto dovolenky sa uplatňujú uvedené práva vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv alebo zaužívanej praxe.

*Pozmeňujúci návrh*

1. Práva už nadobudnuté alebo v procese nadobúdania pracovníkmi ku dňu začatia dovolenky uvedenej v článkoch 4, 5, 6, **7 alebo 9** sa zachovávajú až do konca takejto dovolenky **alebo príslušného časového obdobia pre adaptabilné formy organizácie práce**. Po skončení takejto dovolenky sa uplatňujú uvedené práva vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv alebo zaužívanej praxe.

## Pozmeňujúci návrh 77

### Návrh smernice Článok 10 – odsek 2

*Text predložený Komisiou*

2. Členské štáty zabezpečia, aby po skončení dovolenky uvedenej v článkoch 4, 5 alebo 6 mali pracovníci nárok vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné pracovné miesto za podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, a aby sa na nich vzťahovalo akékoľvek zlepšenie pracovných podmienok, ku ktorému došlo počas ich neprítomnosti.

*Pozmeňujúci návrh*

2. Členské štáty zabezpečia, aby po skončení dovolenky uvedenej v článkoch 4, 5 alebo 6 mali pracovníci nárok vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo **získať** rovnocenné pracovné miesto za podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé **a ktoré zodpovedajú pracovnej zmluve**, a aby sa na nich vzťahovalo akékoľvek zlepšenie pracovných podmienok, ku ktorému došlo počas ich neprítomnosti.

## Pozmeňujúci návrh 78

### Návrh smernice Článok 10 – odsek 2 a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**2a. Členské štáty zabezpečia, aby na konci dovolenky uvedenej v článku 5**

*mohli pracovníci v prípade potreby využívať plán opätovného začlenenia na podporu ich opätovného začlenenia do podniku zamestnávateľ'a.*

## Pozmeňujúci návrh 79

### Návrh smernice Článok 10 – odsek 3

*Text predložený Komisiou*

3. Členské štáty vymedzia štatút pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas obdobia dovolenky uvedenej v článkoch 4, 5 **alebo 6, aj pokiaľ ide o nároky na sociálne zabezpečenie**, a zároveň zabezpečia, aby bol pracovnoprávny vzťah počas daného obdobia zachovaný.

*Pozmeňujúci návrh*

3. Členské štáty vymedzia štatút pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas obdobia dovolenky **alebo príslušnej doby adaptabilných foriem organizácie práce** uvedenej v článkoch 4, 5, 6, 7 **alebo 9** a zároveň zabezpečia, aby bol pracovnoprávny vzťah počas daného obdobia zachovaný, **a to bez toho, aby tým boli dotknuté nároky na sociálne zabezpečenie vrátane príspevkov na dôchodok, ktorým pracovník počas celého obdobia dovolenky stále podlieha.**

## Pozmeňujúci návrh 80

### Návrh smernice Článok 11 – odsek 1

*Text predložený Komisiou*

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na to, aby zakázali znevýhodňovanie pracovníkov z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva na **flexibilné** formy organizácie práce uvedené v článku 9.

*Pozmeňujúci návrh*

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na to, aby zakázali **diskrimináciu a** znevýhodňovanie pracovníkov z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 7 alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva na **adaptabilné** formy organizácie práce uvedené v článku 9.

## Pozmeňujúci návrh 81

### Návrh smernice

## Článok 11 – odsek 1 a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**Členské štáty spolu so sociálnymi partnermi prijímú primerané opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby orgány pre rovnosť alebo príslušní sprostredkovatelia poskytovali primerané, dostupné a prístupné právne poradenstvo a pomoc vrátane dôverného a osobného poradenstva osobám, ktoré ich potrebujú.**

## Pozmeňujúci návrh 82

**Návrh smernice**

**Článok 12 – odsek 1**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na to, aby zakázali prepustenie a všetky prípravy na prepustenie pracovníkov z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva požiadať o **flexibilné** formy organizácie práce uvedené v článku 9.

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na to, aby zakázali prepustenie a všetky prípravy na prepustenie pracovníkov z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva požiadať o **adaptabilné** formy organizácie práce uvedené v článku 9.

## Pozmeňujúci návrh 83

**Návrh smernice**

**Článok 12 – odsek 2**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

2. Pracovníci, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo jej čerpania, **či z dôvodu uplatnenia práva na flexibilné formy organizácie práce uvedené v článku 9** môžu zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia. Zamestnávateľ poskytne toto odôvodnenie

2. Pracovníci, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6, môžu zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia. Zamestnávateľ poskytne toto odôvodnenie písomne.

písomne.

### Pozmeňujúci návrh 84

#### Návrh smernice Článok 12 – odsek 3

*Text predložený Komisiou*

3. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípade, že pracovníci uvedení **v odseku 2** informujú súd alebo iný príslušný orgán o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že k takému prepusteniu došlo, to bol odporca, kto musí dokázať, že k prepusteniu došlo z dôvodov iných, ako sú **tie** uvedené **v odseku 1**.

*Pozmeňujúci návrh*

3. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípade, že pracovníci, **ktorí sa domnievajú, že boli prepustení z dôvodov požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo jej čerpania**, informujú súd alebo iný príslušný orgán o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že k takému prepusteniu došlo, to bol odporca, kto musí dokázať, že k prepusteniu došlo z dôvodov iných, ako sú **požiadanie o dovolenku alebo jej čerpanie**, uvedené v článkoch 4, 5 alebo 6.

### Pozmeňujúci návrh 85

#### Návrh smernice Článok 12 a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

#### **Článok 12a**

##### ***Mikropodniky, malé a stredné podniky***

***Členské štáty môžu stanoviť daňové úľavy alebo iné stimuly s cieľom pomôcť mikropodnikom, malým a stredným podnikom dodržiavať podmienky tejto smernice.***

### Pozmeňujúci návrh 86

#### Návrh smernice Článok 15 – odsek 1

*Text predložený Komisiou*

Členské štáty zabezpečia, aby orgán alebo orgány určené podľa článku 20 smernice 2006/54/ES na zabezpečenie presadzovania, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania s rodičmi a opatrujúcimi osobami bez diskriminácie **na základe pohlavia** takisto mali právomoc v záležitostiach, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

*Pozmeňujúci návrh*

Členské štáty zabezpečia, aby orgán alebo orgány určené podľa článku 20 smernice 2006/54/ES na zabezpečenie presadzovania, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania s rodičmi a opatrujúcimi osobami bez **rodovej** diskriminácie takisto mali právomoc v záležitostiach, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. **Tieto vnútroštátne orgány majú tiež právomoc monitorovať vykonávanie tejto smernice na vnútroštátnej úrovni a poskytovať Európskemu inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE) údaje rozčlenené podľa pohlavia s cieľom umožniť riadne monitorovanie a posúdenie uplatňovania tejto smernice.**

**Pozmeňujúci návrh 87**

**Návrh smernice  
Článok 16**

*Text predložený Komisiou*

Článok 16  
Úroveň ochrany

Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, **ktoré sú pre** pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia **stanovené** v tejto smernici. Musia však zabezpečiť, aby v súlade s článkom 5 ods. 2 boli neprenosné aspoň štyri mesiace rodičovskej dovolenky.

*Pozmeňujúci návrh*

Článok 16  
Úroveň ochrany

1. Členské štáty môžu zaviesť alebo **zachovajú** výhodnejšie ustanovenia **pre pracovníkov** než ustanovenia **určené** v tejto smernici. Musia však zabezpečiť, aby v súlade s článkom 5 ods. 2 boli neprenosné aspoň štyri mesiace rodičovskej dovolenky.
2. **Vykonávanie tejto smernice nepredstavuje platný dôvod na oslabenie už udelených práv alebo zníženia úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v členských štátoch v akejkoľvek podobe.**
3. **Touto smernicou nie je dotknuté právo členských štátov uplatňovať alebo zavádzať zákony, predpisy alebo správne ustanovenia, ktoré sú výhodnejšie pre pracovníkov alebo ktoré podporujú alebo**

*povoľujú uplatňovanie kolektívnych dohôd výhodnejších pre pracovníkov.*

*4. Touto smernicou nie sú dotknuté žiadne iné práva priznané pracovníkom na základe iných právnych aktov Únie.*

## **Pozmeňujúci návrh 88**

### **Návrh smernice Článok 17 – odsek 1**

*Text predložený Komisiou*

Členské štáty zabezpečia, aby boli o ustanoveniach prijatých podľa tejto smernice, ako aj o príslušných, už platných ustanoveniach týkajúcich sa predmetu úpravy uvedeného v článku 1 tejto smernice, všetkými vhodnými prostriedkami *informované dotknuté osoby* na ich celom území.

*Pozmeňujúci návrh*

Členské štáty zabezpečia, aby boli o ustanoveniach prijatých podľa tejto smernice, ako aj o príslušných, už platných ustanoveniach týkajúcich sa predmetu úpravy uvedeného v článku 1 tejto smernice, všetkými vhodnými prostriedkami *informovaní dotknutí pracovníci a zamestnávatelia, najmä mikropodniky, malé a stredné podniky*, na ich celom území.

## **Pozmeňujúci návrh 89**

### **Návrh smernice Článok 17 – odsek 1 a (nový)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*Členské štáty posúdia možnosť podpory systémov dobrovoľnej certifikácie. V záujme podpory širšieho prijatia opatrení v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom verejnými a súkromnými organizáciami by verejné orgány mohli vytvoriť motivačné opatrenia v prospech certifikovaných organizácií.*

## **Pozmeňujúci návrh 90**

### **Návrh smernice Článok 17 a (nový)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

### **Článok 17 a**

#### ***Dialóg s príslušnými zainteresovanými stranami***

***Únia a jej členské štáty so zreteľom na presadzovanie cieľov tejto smernice podporia dialóg s príslušnými zainteresovanými stranami, najmä so združeniami rodičov a rodín a so zamestnávateľmi a odbormi.***

### **Pozmeňujúci návrh 91**

#### **Návrh smernice Článok 18 – odsek 1**

*Text predložený Komisiou*

1. ***Najneskôr päť*** rokov po nadobudnutí účinnosti tejto smernice členské štáty oznámia Komisii všetky relevantné informácie týkajúce sa uplatňovania tejto smernice, ktoré Komisia potrebuje na vypracovanie správy pre Európsky parlament a Radu o uplatňovaní tejto smernice.

*Pozmeňujúci návrh*

1. ***Do... [troch rokov odo dňa*** nadobudnutia účinnosti tejto smernice] členské štáty ***posúdia napĺňanie cieľov tejto smernice, najmä v oblasti rodovej rovnosti a jej vplyvu na rozvoj mikropodnikov, malých a stredných podnikov, a*** oznámia Komisii všetky relevantné informácie týkajúce sa uplatňovania tejto smernice, ktoré Komisia potrebuje na vypracovanie správy pre Európsky parlament a Radu o uplatňovaní tejto smernice.

### **Pozmeňujúci návrh 92**

#### **Návrh smernice Článok 18 – odsek 2**

*Text predložený Komisiou*

2. Na základe informácií, ktoré členské štáty poskytnú v súlade s odsekom 1, Komisia predloží Európskemu parlamentu a Rade správu, v ktorej preskúma

*Pozmeňujúci návrh*

2. Na základe informácií, ktoré členské štáty poskytnú v súlade s odsekom 1, Komisia predloží Európskemu parlamentu a Rade správu, v ktorej preskúma

uplatňovanie tejto smernice a ku ktorej v prípade potreby pripojí legislatívny návrh.

uplatňovanie tejto smernice *vrátane údajov rozčlenených podľa pohlavia o čerpaní rôznych typov dovolenky, ktoré obsahuje táto smernica, a jej vplyve na mikropodniky, malé a stredné podniky*, a ku ktorej v prípade potreby pripojí legislatívny návrh, *a posúdi možnosť rozšírenia práv obsiahnutých v tejto smernici na samostatne zárobkovo činné osoby*.

### **Pozmeňujúci návrh 93**

**Návrh smernice**

**Článok 18 – odsek 2 a (nový)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**2a. Správa uvedená v odseku 2 musí obsahovať aj posúdenia vplyvu, okrem iného, na tieto body:**

- a) možnosti predĺženia opatrovateľskej dovolenky;**
- b) možnosti rozšírenia vymedzenia opatrovateľských osôb,**
- c) vplyv tejto smernice na rodinne opatrovateľské osoby, ktoré využívajú možnosť opatrovateľskej dovolenky, ktoré využili možnosť požiadať o adaptabilné formy organizácie práce a ktoré nevyužili žiadnu z foriem organizácie práce, na ktoré sa vzťahuje táto smernica.**

### **Pozmeňujúci návrh 94**

**Návrh smernice**

**Článok 18 – odsek 2 b (nový)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**2b. Komisia do ...[.] odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice] posúdi súlad tejto smernice so zásadou rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o rôzne úrovne náhrady príjmov pre rôzne typy dovolenky a v prípade zistenia takejto**



*diskriminácie okamžite zavedie potrebné legislatívne opatrenia.*

## **Pozmeňujúci návrh 95**

### **Návrh smernice**

#### **Článok 20 – odsek 1 – pododsek 1**

##### *Text predložený Komisiou*

Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, právne predpisy a správne ustanovenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou **najneskôr** do dvoch rokov odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice. Komisii bezodkladne oznámia znenie daných ustanovení.

##### *Pozmeňujúci návrh*

Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou **do ...** [dvoch rokov odo **dňa** nadobudnutia účinnosti **tejto smernice**]. Komisii bezodkladne oznámia znenie daných ustanovení.

***Členské štáty zabezpečia, aby boli opatrenia uvedené v prvom pododseku predmetom konzultačného postupu zahŕňajúceho sociálnych partnerov podľa osobitných vnútroštátnych okolností.***