



---

*Dokument na schôdzu*

---

**A8-0270/2018**

23.8.2018

**\*\*\*I**  
**SPRÁVA**

o návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrojúcich osôb, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

Spravodajca: David Casa

Spravodajca výboru požiadaného o stanovisko (\*):  
Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť

(\*) Pridružený výbor – článok 54 rokovacieho poriadku

### ***Označenie postupov***

- \* Konzultácia
- \*\*\* Súhlas
- \*\*\*I Riadny legislatívny postup (prvé čítanie)
- \*\*\*II Riadny legislatívny postup (druhé čítanie)
- \*\*\*III Riadny legislatívny postup (tretie čítanie)

(Typ postupu závisí od právneho základu navrhnutého v návrhu aktu.)

### ***Pozmeňujúce návrhy k návrhu aktu***

#### **Pozmeňujúce návrhy Európskeho parlamentu v dvoch stĺpcoch**

Vypustenia sa označujú ***hrubou kurzívou*** v ľavom stĺpci. Nahradenia sa označujú ***hrubou kurzívou*** v oboch stĺpcoch. Nový text sa označuje ***hrubou kurzívou*** v pravom stĺpci.

Prvý a druhý riadok záhlavia každého pozmeňujúceho návrhu vymedzujú príslušnú časť v návrhu aktu predloženého na prerokovanie. Ak sa pozmeňujúci návrh týka platného aktu, ktorý sa má návrhom aktu zmeniť, záhlavie navyše obsahuje tretí riadok uvádzajúci platný akt a štvrtý riadok uvádzajúci príslušné ustanovenie tohto aktu.

#### **Pozmeňujúce návrhy Európskeho parlamentu v podobe konsolidovaného textu**

Nové časti textov sa označujú ***hrubou kurzívou***. Vypustené časti textu sa označujú symbolom **■** alebo sa prečiarkujú. V prípade nahradenia sa nový text vyznačí ***hrubou kurzívou*** a nahradený text sa vymaže alebo sa prečiarkne.

Čisto technické zmeny, ktoré vykonávajú útvary s cieľom vypracovať konečný text, sa však nevyznačujú.

## OBSAH

	<b>strana</b>
NÁVRH LEGISLATÍVNEHO UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU .....	5
DÔVODOVÁ SPRÁVA .....	55
MENŠINOVÉ STANOVISKO .....	58
STANOVISKO VÝBORU PRE PRÁVA ŽIEN A RODOVÚ ROVNOSŤ .....	59
STANOVISKO VÝBORU PRE PRÁVNE VECI .....	96
POSTUP GESTORSKÉHO VÝBORU .....	124
ZÁVEREČNÉ HLASOVANIE PODĽA MIEN V GESTORSKOM VÝBORE .....	125



## NÁVRH LEGISLATÍVNEHO UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

**o návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovujúcich osôb, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ**

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

**(Riadny legislatívny postup: prvé čítanie)**

*Európsky parlament,*

- so zreteľom na návrh Komisie pre Európsky parlament a Radu (COM(2017)0253),
  - so zreteľom na článok 294 ods. 2, článok 153 ods. 1 písm. i) a článok 153 ods. 2 písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie, v súlade s ktorými Komisia predložila návrh Európskemu parlamentu (C8-0137/2017),
  - so zreteľom na článok 294 ods. 3 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,
  - so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru zo 6. decembra 2017<sup>1</sup>,
  - so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov z 30. novembra 2017<sup>2</sup>,
  - so zreteľom na článok 59 rokovacieho poriadku,
  - so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a stanoviská Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť a Výboru pre právne veci (A8-0270/2018),
1. prijíma nasledujúcu pozíciu v prvom čítaní;
  2. žiada Komisiu, aby mu vec znovu predložila, ak nahrádza, podstatne mení alebo má v úmysle podstatne zmeniť svoj návrh;
  3. poveruje svojho predsedu, aby postúpil túto pozíciu Rade, Komisii a národným parlamentom.

---

<sup>1</sup> Ú. v. EÚ C 129, 11.4.2018, s.44.

<sup>2</sup> Zatiaľ neuvverejnené v úradnom vestníku.

## 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 dieťaťa 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

#### Návrh smernice

#### Odôvodnenie 4 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*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*

**(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*

(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.

#### *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 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 prerozdeľovanie 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 politík 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 opatrujúcim 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 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 vyvážene 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 vyvážene 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 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.

(7) Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je aj naďalej veľkou 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 opatrujúcich 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 opatrujúcich 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 politík 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. Dosiahnutie 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*

(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 politík 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. dovoleniek 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.

#### *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, **ako aj prenosnosť rodičovskej dovolenky** v mnohých členských štátoch prispieva k nízkej miere čerpania takejto dovolenky otcami. Nerovnováha v koncepcii politík 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. dovoleniek 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)**

**(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)**

**(8c) Investovanie do komunitných verejných služieb pre osoby so zdravotným postihnutím alebo s potrebami súvisiacimi s vekom je kľúčom k zabezpečeniu toho, aby ženy ne boli 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*

(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.

*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. ***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 opatrovateľských 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

*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 opatrovateľských 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.

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 dočasného zamestnávania.

#### *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. ***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)

*(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

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

## Pozmeňujúci návrh 25

### Návrh smernice Odôvodnenie 13 a (nové)

(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 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.

**(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

(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.

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. **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.

Vzhľadom na to, že vďaka flexibilitě 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

#### *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 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 flexibilitě 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 prispôbované osobitným potrebám rodičov, predovšetkým v znevýhodnených situáciách.

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 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.

#### *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 **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 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 32**

**Návrh smernice  
Odôvodnenie 20**

*Text predložený Komisiou*

(20) V súlade so smernicou 2010/18/EÚ

*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*

(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*

(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 dovoleniek stanovených v tejto smernici, aj pokiaľ ide o nároky na sociálne zabezpečenie, by členské štáty mali preto zaručiť zachovanie pracovnoprávneho vzťahu.

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 dovoleniek 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 prispôbiť svoje rozvrhnutie pracovného času svojim osobným potrebám a preferenciám. Pracujúci rodičia a opatrujúce 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

##### *Pozmeňujúci návrh*

(21) Aby boli pracujúci rodičia a opatrujúce osoby povzbudzovaní k tomu, aby zostali na trhu práce, takíto pracovníci by mali mať možnosť prispôbiť svoje rozvrhnutie pracovného času svojim osobným potrebám a preferenciám. Pracujúci rodičia a opatrujúce 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, **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.

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 opatrujúcich 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

PE618.193v03-00

26/125

RR\1161208SK.docx

## 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 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

(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 **adaptabilné** formy organizácie práce. Ak sa pracovníci domnievajú, že boli prepustení z uvedených dôvodov, mali by

možnosť zamestnávateľa požiadať o  
náležité odôvodnenie ich prepustenia.

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 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.

##### *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.

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

#### *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*

(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 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 zaťaženie, *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*

*Pozmeňujúci návrh*

Táto smernica sa uplatňuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú

Táto smernica sa uplatňuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú



pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu.

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*

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*

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

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 **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 zamestnávateľa 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 stanovujú **primeranú** dĺžku lehoty, v rámci ktorej musia pracovníci zamestnávateľa 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 prijímú 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 obdobiami práce alebo prostredníctvom iných pružných foriem. Zamestnávatelia takéto žiadosti zväžia 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 obdobiami práce alebo prostredníctvom iných pružných foriem. Zamestnávatelia takéto žiadosti zväžia 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

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.**

článkoch 4, 5 alebo 6, dostali platbu alebo 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

*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.

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 zamestnávateľ a 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**

## **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 zamestnávateľa.*

### **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 prijímajú 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 prijímajú 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

**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

2. Pracovníci, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo



alebo jej čerpania, **či z dôvodu uplatnenia práva na flexibilné formy organizácie práce uvedené v článku 9** môžu zamestnávateľ a požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia. Zamestnávateľ poskytne toto odôvodnenie 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 85**

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

*Text predložený Komisiou*

6, môžu zamestnávateľ a požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia. Zamestnávateľ poskytne toto odôvodnenie písomne.

*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**.

##### **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 opatrojúcimi 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 opatrojúcimi 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*

*Pozmeňujúci návrh*

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.

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

*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 ***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 opatrovajúce 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.**

## DÔVODOVÁ SPRÁVA

Smernica navrhovaná Komisiou je jedným z prvých výsledkov Európskeho piliera sociálnych práv. Je založená na iniciatíve Nový začiatok zameranej na riešenie problémov rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktorým čelia pracujúci rodičia a opatrojúce osoby. Táto iniciatíva pomôže pri plnení cieľov stanovených zmluvou v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci, ako aj pri podpore vysokej úrovne zamestnanosti v EÚ.

Legislatívny návrh sa teda zameriava na ciele opatrenia na riešenie problému nedostatočného zastúpenia žien v zamestnaní, a to zlepšením podmienok na zosúladienie pracovných a súkromných povinností, ale aj problémov nerovnakého zaobchádzania so ženami a príležitostí na trhu práce. Okrem toho podporuje posilnenie úlohy mužov ako opatrojúcich osôb v rodinách, z čoho budú mať prospech aj deti. Je dokázané, že využívanie foriem organizácie práce, ktoré zabezpečujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, otcami má pozitívny vplyv na zníženie pomerného množstva neplatennej rodinnej práce, ktorú vykonávajú ženy, a ženám tak poskytuje viac času na platené zamestnanie. Tým sa podporuje nediskriminácia a posilňuje rodová rovnosť. Cieľom navrhovanej smernice v jej súčasnej podobe je zahrnúť všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu.

Jej cieľom je zaviesť viacero nových alebo vyšších minimálnych noriem rodičovskej, otcovskej a opatrovateľskej dovolenky, ktoré majú pomáhať riešiť nezrovnalosti, ktoré existujú pri dosahovaní rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodičov i opatrojúcich osôb. Spravodajca sa domnieva, že tieto opatrenia sú dobre načasované a potrebné na to, aby sa zlepšil prístup k formám organizácie práce, ktoré zabezpečujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, a aby sa lepšie zohľadnili meniace sa pracovné modely v našej spoločnosti.

Spravodajca sa ďalej domnieva, že dostupnosť kvalitnej, prístupnej a cenovo dostupnej infraštruktúry v oblasti starostlivosti o deti je kľúčovým aspektom politik v členských štátoch v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktorý umožňuje rýchly návrat žien do zamestnania a ich väčšie zapojenie do pracovného trhu. Bude preto nabádať členské štáty, aby zlepšili zariadenia starostlivosti o deti a prihovára sa za to, aby sa to odrazilo v texte; vkladá preto do smernice súvisiace odôvodnenie.

V rovnakom duchu článku 153, na základe ktorého je predložená táto smernica, by spravodajca chcel okrem malých a stredných podnikov (MSP) klásť osobitný dôraz na mikropodniky, pretože sa domnieva, že vzhľadom na ich špecifiká a obmedzenia, ktorým čelia, ktorými sa líšia od MSP, môže byť vykonávanie niektorých častí tejto smernice pre ne náročnejšie.

Spravodajca zaistil, aby sa v celom texte pridali ďalšie ustanovenia týkajúce sa mikropodnikov, malých a stredných podnikov, s cieľom zabezpečiť, aby táto smernica neukladala správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili zakladaniu a rozvoju týchto podnikov, pričom zachováva práva ich pracovníkov využívať formy organizácie práce, ktoré zabezpečujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Spravodajca ako príklad v jednom zo svojich pozmeňujúcich návrhov uviedol - bez toho, aby tým bola dotknutá skutočnosť, či by takúto žiadosť zamestnávateľ mal schváliť -, že by sa mali

zohľadniť ťažkosti, ktoré flexibilné formy organizácie práce môžu spôsobiť mikropodnikom a malým a stredným podnikom.

S cieľom riešiť obavy z toho, že určitá administratívna záťaž by mohla vážne poškodzovať mikropodniky, spravodajca navrhol, aby členské štáty mali možnosť prijať opatrenia na obmedzenie zaťaženia mikropodnikov, ktoré vyplýva z ustanovení článku 12 (ochrana pred prepustením a dôkazné bremeno), aby nevzniklo riziko neprimeranej záťaže pre tieto podniky.

Hlavnými návrhmi Komisie sa k tomu, čo je už v súčasnosti v platnosti, pridávajú tieto nové prvky:

- Smernica zavádza právo na otcovskú dovolenku v trvaní najmenej desiatich pracovných dní okolo dátumu narodenia dieťaťa. Ide o dôležitú novinku vzhľadom na to, že v súčasnosti neexistujú žiadne minimálne normy pre otcovskú dovolenku na európskej úrovni. Spravodajca plne podporuje tento nový návrh, pretože príležitosti a stimuly, aby otcovia čerpali dovolenku, sa v jednotlivých členských štátoch značne líšia. V krajinách, v ktorých táto dovolenka existuje, sa odmena a pracovné voľno značne líšia.

Spravodajca zmenil text s cieľom zahrnúť právo na otcovskú dovolenku aj pri osvojení dieťaťa. Jednoznačne platí, že je dôležité, aby pri narodení alebo osvojení dieťaťa bol otec prítomný a aby si partneri rozdelili povinnosti. Je to doba vytvárania pút, ktorá – ako sa ukázalo – je dôležitá pre dieťa i pre otca. Spravodajca predložil pozmeňujúci návrh s cieľom objasniť, že pracovník považovaný za otca by tiež mohol byť rovnocenným druhým rodičom v zmysle vnútroštátneho práva.

V súvislosti s úrovňou odmeny alebo príspevku spravodajca zachováva návrh Komisie, aby osoby, ktoré využívajú otcovskú dovolenku, poberali odmenu alebo príspevok na úrovni nemocenskej dávky, s cieľom odzrkadliť existujúce právne predpisy EÚ týkajúce sa dovolenky pri narodení dieťaťa.

- Pokiaľ ide o smernicu o rodičovskej dovolenke (2010/18/EÚ), ktorá sa nahradí, keď navrhovaná smernica nadobudne účinnosť, pracovníci majú z dôvodu narodenia alebo osvojenia dieťaťa individuálne právo na rodičovskú dovolenku v dĺžke minimálne 4 mesiacov, z ktorých je jeden mesiac neprenosný. Túto dovolenku je možné čerpať minimálne do veku osem rokov dieťaťa. V súčasnosti neexistuje žiadna povinnosť odmeňovania počas rodičovskej dovolenky a rozhodnutie o podrobných podmienkach tejto dovolenky sa ponecháva členským štátom a sociálnym partnerom.

Súčasný návrh na druhej strane posilňuje právo na rodičovskú dovolenku tým, že 4-mesačné obdobie nebude prenosné z jedného rodiča na druhého a že pracovník bude odmeňovaný aspoň na úrovni nemocenských dávok. Rodičia budú mať aj právo požiadať o celkové obdobie dovolenky flexibilným spôsobom a vek dieťaťa, do ktorého si rodičia budú môcť vziať dovolenku, sa zvýši z 8 na 12 rokov. Spravodajca súhlasí s týmto návrhom, keďže súčasný právny rámec na úrovni Únie poskytuje obmedzené stimuly na to, aby sa muži rovnomerne delili o opatrovateľské povinnosti so ženami. Je dokázané, že využívanie foriem organizácie práce, ktoré zabezpečujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, otcami má pozitívny vplyv na zníženie pomerného množstva neplatennej rodinnej práce, ktorú vykonávajú ženy, a ženám tak poskytuje viac času na platené zamestnanie.

Na druhej strane spravodajca, ktorý síce súhlasí s tým, že rodičovská dovolenka by mala byť platená, sa odchyľuje od návrhu Komisie a navrhuje, aby pracovník dostával odmenu alebo príspevok aspoň vo výške 75 % z hrubej mzdy. Spravodajca sa domnieva, že stanovenie



štandardného percentuálneho podielu platieb na úrovni EÚ vyrieši nezrovnalosti medzi rôznymi sadzbami, keď sú pracovníci odmeňovaní na úrovni nemocenských dávok v rôznych členských štátoch, a vytvorí rovnaké podmienky pre všetkých pracovníkov a pomôže pri využívaní dovolenky väčším množstvom otcov, ktorých strata príjmov odrádza od čerpania rodičovskej dovolenky.

Spravodajca predložil návrh na lepšie riadenie žiadosti o rodičovskú dovolenku stanovením jasnej lehoty, v rámci ktorej musí pracovník oznámiť zamestnávateľovi svoj úmysel čerpať dovolenku, pričom pracovník uvedie presný časový rámec, v ktorom má v úmysle uplatniť svoje právo na rodičovskú dovolenku. Spravodajca sa domnieva, že toto by bolo prínosom tak pre zamestnávateľov pri ich plánovaní, ako aj pre pracovníkov tým, že sa im poskytne možnosť využiť túto dovolenku, keď to najviac potrebujú. Ešte dôležitejšie je to pre mikropodniky a malé a stredné podniky, keďže si nemôžu dovoliť veľký počet zamestnancov a nemajú finančné zdroje na nábor dodatočných dočasných pracovníkov.

- Spravodajca víta návrh zaviesť právo na opatrovateľskú dovolenku pre pracovníkov, ktorí sa starajú o vážne chorého rodinného príslušníka alebo rodinného príslušníka, ktorý je odkázaný na ich starostlivosť. Budú môcť čerpať 5 dní za rok zaplatených aspoň na úrovni nemocenských dávok. Spravodajca však navrhuje, aby bola opatrovateľská dovolenka platená aspoň vo výške 75 % hrubej mzdy pracovníka.
- Novým návrhom sa súčasne rozširuje tiež právo žiadať flexibilné formy organizácie práce a využívať rodičovskú dovolenku pre všetkých pracujúcich rodičov detí aspoň do veku 12 rokov. Spravodajca chápe, že to môže spôsobiť určité ťažkosti, najmä mikropodnikom a malým a stredným podnikom, a preto navrhuje upraviť minimálny vek na 10 rokov.

## MENŠINOVÉ STANOVISKO

**Menšinové stanovisko, ktoré predložili Joëlle Mélin a Dominique Martin k návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ**

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

Závislosť dieťaťa, rodiča alebo príbuzného je častou situáciou, ktorá je výlučne záležitosťou súkromia. Táto situácia, akokoľvek ťažká alebo bolestivá, by nemala v žiadnom prípade meniť bežné pracovné podmienky a platné podmienky rodičovskej dovolenky, pretože by to narušilo rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, a to by sa *de facto* stalo prevládajúcou situáciou. Ide tu navyše v zásade aj o zvrchované výsady; Európa by, na rozdiel od toho, čo nám bolo povedané, neprinášala úžitok. A napokon nie je úlohou zamestnávateľov, aby zmierňovali najrozličnejšie problémy života každého zamestnanca, s rizikom ohrozenia národných systémov sociálnej ochrany na úkor všetkých hospodárskych odvetví.

Joëlle Mélin

Dominique Martin

30.5.2018

## STANOVISKO VÝBORU PRE PRÁVA ŽIEN A RODOVÚ ROVNOSŤ

pre Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

k návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Spravodajkyňa výboru požiadanej o stanovisko: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

(\*) Postup pridružených výborov – článok 54 rokovacieho poriadku

### STRUČNÉ ODÔVODNENIE

Opatrenia na vyváženie pracovného a osobného života sú požiadavkou, ktorá sa neobmedzuje len na práva žien, ale sú nevyhnutné aj na zabezpečenie práv mužov a rodovej rovnosti vo všeobecnosti. Predstavujú tiež dôležitý prínos pre hospodárstvo EÚ vrátane boja proti negatívnym vplyvom starnutia obyvateľstva a nedostatku pracovnej sily.

Situácia žien na pracovnom trhu aj naďalej predstavuje výzvu. Zamestnanosť žien v priemere v EÚ dosahuje 64 %, pričom pri mužoch to je 76 %. Z dôkazov vyplýva, že hlavný dôvod nečinnosti žien na pracovnom trhu súvisí s nemožnosťou účinne spájať pracovnú činnosť a rodinné povinnosti. V dôsledku toho rozdiel v dôchodkoch žien a mužov, ktorý vyplýva z počas celého života žien nahromadeným nerovnostiam, ako aj obdobia ich neprítomnosti na trhu práce dosahujú v EÚ v priemere významných 40 %<sup>1</sup>. Pokrok v dosahovaní rodovej rovnosti na trhu práce je pomalý a na zvrátenie tohto trendu sú potrebné opatrenia na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom<sup>2</sup>. Okrem toho sú politiky v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom nevyhnutné na účinnú

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

<sup>2</sup> Inštitút EIGE: Index rodovej rovnosti 2017: Meranie rodovej rovnosti v Európskej únii v rokoch 2005 – 2015 – Hlavné zistenia. Kapitola Pracovné oblasti: 10 rokov pomalého pokroku.

reakciu na nedostatok pracovných síl a čoraz viac starnúce obyvateľstvo<sup>1</sup>.

Spravodajkyňa by sa chcela zamerať na cieľ smernice, ktorým je zvýšenie zamestnanosti žien, a dobre zachytiť jej právny základ. Dva kľúčové piliere návrhu, ktoré spravodajkyňa označuje za zásadné na dosiahnutie týchto cieľov, sú:

- 1) neprevoditeľnosť rodičovskej dovolenky je podmienkou pre rovnaký podiel dovolenky medzi ženami a mužmi a nástroj na zvýšenie účasti žien na trhu práce a zapojenie mužov do rodinných povinností,
- 2) Úroveň kompenzácie výške nemocenskej dávky je kompatibilná s existujúcim právnym rámcom a smernicu o materskej dovolenke. Otcovia si berú pracovné voľno, keď sa poskytuje dostatočne vysoká úroveň kompenzácie<sup>2</sup>.

Platená otcovská dovolenka je prvým predpokladom zapojenia otcov do opatrovateľských povinností<sup>3</sup>. Spravodajkyňa sa však rozhodla zaviesť určitú úroveň flexibility pre využívanie rodičovskej dovolenky, čo otcom dáva možnosť využiť toto právo v priebehu prvého roka po narodení alebo adopcii: väčší počet otcov pravdepodobne bude čerpať dovolenku, keďže niektorí muži nemusia mať dostatočnú istotu v súvislosti so starostlivosťou o dieťa hneď po narodení. Napriek tomu sa spravodajkyňa rozhodla zachovať uprednostňovanie využívania otcovskej dovolenky pri narodení alebo adopcii, keďže z dôkazov vyplýva, že vytváranie väzby medzi otcom a dieťaťom je najúčinnější v počiatocnom štádiu<sup>4</sup>. Pokiaľ ide o opatrovateľskú dovolenku, spravodajkyňa ju považuje za vítanú odpoveďou na problém starnutia obyvateľstva, pretože zodpovednosť za starostlivosť sa neobmedzuje len na starostlivosť o deti.

Spravodajkyňa zavádza niekoľko zmien so zámerom v návrhu reagovať na požiadavky hospodárstva EÚ:

po prvé, aj keď opatrenia na vyváženie pracovného a súkromného života sú dlhodobou investíciou, ktorá prináša hospodársku prosperitu a zvýšenie zamestnanosti žien, zvláštna

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment)

<sup>2</sup> Eurofound: Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union (2015), <https://www.eurofound.europa.eu/sk/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>  
OECD (2017), „Výkon rodovej rovnosti: An Uphill Battle, OECD Publishing, Paríž.  
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

<sup>3</sup> Zo štúdií vyplýva, že otcovská dovolenka je podmienkou pre ďalšie zapojenie otcov do starostlivosti o deti, napríklad vo forme využívania rodičovskej dovolenky, ale aj pokiaľ ide o ich všeobecnú účasť na výchove dieťaťa:

Linda Haas a C. Philip Hwang (2008) The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden, *Community, Work & Family*, 11:1, 85-104, DOI: [10.1080/13668800701785346](https://doi.org/10.1080/13668800701785346)

Sakiko Tanaka a Jane Waldfogel (2007) EFFECTS OF PARENTAL LEAVE AND WORK HOURS ON FATHERS' INVOLVEMENT WITH THEIR BABIES, *Community, Work & Family*, 10:4, 409 – 426, DOI: [10.1080/13668800701575069](https://doi.org/10.1080/13668800701575069)

Eyal Abraham, Talma Hendler, Irit Shapira-Lichter, Yaniv Kanat-Maymon, Orna Zagoory-Sharon a Ruth Feldman: Father's brain is sensitive to childcare experiences, *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)*, júl 2014, 111 (27) 9792-9797

<sup>4</sup> Čím je puto silnejšie, tým je pravdepodobnejšie, že otec sa bude zapájať do starostlivosti a čím väčšie je zapojenie otca pri prvom dieťati, tým väčšia je šanca, že sa rodina rozhodne pre druhé dieťa.  
Ann-Zofie Duvander a Gunnar Andersson (2008) Gender Equality and Fertility in Sweden, *Marriage & Family Review*, 39:1-2, 121 – 142, DOI: [10.1300/J002v39n01\\_07](https://doi.org/10.1300/J002v39n01_07)

pozornosť by sa mala venovať zabezpečeniu fungovania podnikov, mikropodnikov, malých a stredných podnikov v krátkodobom a dlhodobom horizonte. Lepšia zrozumiteľnosť pre spoločnosti, ktorá umožní efektívnejšie plánovanie a predchádzanie strate produktivity, sa nevyžaduje. V tejto súvislosti spravodajkyňa zdôrazňuje, že sú potrebné jasné lehoty nahlasovania, ako aj kvalifikačné lehoty pre dovolenky a pre pružné pracovné podmienky.

Hoci spravodajkyňa uznáva, že je potrebné venovať osobitnú pozornosť znevýhodneným skupinám, rozhodla sa nezaviesť právo na predĺženú dovolenku pre pracujúcich slobodných rodičov, keďže ciele tejto smernice sú zamerané na zvýšenie účasti žien na trhu práce. Predĺženie období dovolenky pre slobodných rodičov môže v praxi predĺžiť neprítomnosť v zamestnaní v prípade slobodných matiek, ktoré predstavujú väčšinu slobodných rodičov, a preto porušuje cieľ smernice a má negatívny vplyv na finančnú nezávislosť týchto žien. Smernica ponecháva členským štátom možnosť stanoviť povahu a štruktúru podpory v prípade znevýhodnených rodín, čo spravodajkyňa v plnej miere podporuje. Záverom, spravodajkyňa sa domnieva, že stanovisko Európskeho parlamentu by malo byť zamerané na ochranu zásadných cieľov smernice a na právny základ, ktorý vychádza z rovnosti medzi mužmi a ženami. Európsky parlament by sa tiež mal správať strategicky a vyhnúť sa nenaplneniu príliš ambiciózných návrhov tým, že bude rešpektovať výslovné výhrady členských štátov, aby návrh mohol byť urýchlene prijatý Radou.

## POZMEŇUJÚCE NÁVRHY

Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť vyzýva Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci, aby ako gestorský výbor vzal do úvahy tieto pozmeňujúce návrhy:

### 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) Rovnosť medzi mužmi a ženami je základnou zásadou Únie. Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii **a článku 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie** je **odstraňovanie nerovností a** podpora rovnosti medzi ženami a mužmi jedným z cieľov Únie. Obdobne **je podľa článku 21** Charty základných práv Európskej únie **akákoľvek diskriminácia na komkoľvek základe zakázaná a zároveň sa podľa článku 23** vyžaduje, aby rovnosť medzi ženami a mužmi bola zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.

### Pozmeňujúci návrh 2

#### 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.

*Pozmeňujúci návrh*

(4) Únia **a všetky jej členské štáty sú zmluvnými stranami** Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím. **V dohovore sa zdôrazňuje, že osobám so zdravotným postihnutím a ich rodinným príslušníkom by sa mala poskytovať nevyhnutná ochrana a pomoc, ktorá by rodinám umožnila prispievať k tomu, aby**

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.

***Ľudia so zdravotným postihnutím mohli plne a rovnako využívať svoje práva.*** 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 dohovorem. 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. ***V článku 23 dohovoru sa okrem toho uvádza, že zmluvné strany prijímú účinné a primerané opatrenia na odstránenie diskriminácie ľudí so zdravotným postihnutím vo všetkých záležitostiach týkajúcich sa manželstva, rodiny, rodičovstva a partnerských vzťahov.***

### Pozmeňujúci návrh 3

#### Návrh smernice Odôvodnenie 5

*Text predložený Komisiou*

(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.

*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 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 mali zohľadňovať demografické zmeny, ako aj dôsledky starnutia obyvateľstva. **Okrem toho by mali tiež prispievať k boju proti stereotypom pripisovaným rodovým rolám.**

## Pozmeňujúci návrh 4

### Návrh smernice

#### Odôvodnenie 6 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(6a)** *Cieľom Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý vyhlásili členské štáty 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, pružné 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 5

### Návrh smernice

#### Odôvodnenie 6 b (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(6b)** *Približne 80 % neformálnej, spravidla neplatenej starostlivosti v celej Únii poskytujú rodiny a priatelia, ktorí tvoria neoddeliteľnú súčasť poskytovania, organizácie a udržateľnosti systémov zdravotnej a sociálnej starostlivosti. Približne dve tretiny opatrovateľských osôb v Európe sú ženy. Odhaduje sa, že ekonomická hodnota neplatenej neformálnej starostlivosti v Únii ako percentuálny podiel celkových nákladov na poskytovanie formálnej dlhodobej*



*starostlivosti sa pohybuje od 50 % do 90 %.*

## **Pozmeňujúci návrh 6**

### **Návrh smernice Odôvodnenie 7**

*Text predložený Komisiou*

(7) Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je však aj naďalej 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 v rodine jestvuje chorý alebo odkázaný rodinný príslušník, má to vplyv na zamestnanosť žien, keďže to niektoré ženy vedie k tomu, aby úplne opustili trh práce.

*Pozmeňujúci návrh*

(7) Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je však aj naďalej 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 **zodpovednosť za rodinu a prácu**. 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 v rodine jestvuje chorý alebo odkázaný rodinný príslušník, **ktorý potrebuje opateru alebo podporu**, má to vplyv na zamestnanosť žien, keďže to niektoré ženy vedie k tomu, aby **čiastočne alebo úplne opustili trh práce, čo má nepriaznivé finančné dôsledky na ich príjem a dôchodok**.

## **Pozmeňujúci návrh 7**

### **Návrh smernice Odôvodnenie 8**

*Text predložený Komisiou*

(8) Súčasný právny rámec na úrovni Únie poskytuje obmedzené stimuly na to, aby sa muži rovnomerne podelili o opatrovateľské povinnosti so ženami. **Nedostatok platenaj otcovskej a**

*Pozmeňujúci návrh*

(8) Súčasný právny rámec na úrovni Únie poskytuje obmedzené stimuly na to, aby sa muži rovnomerne podelili o opatrovateľské povinnosti so ženami. **Nedostatočne platená otcovská a**

rodičovskej dovolenky v mnohých členských štátoch *prispieva* k nízkej miere čerpania takejto dovolenky *otcami*. Nerovnováha v koncepcii politík 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 pružných 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.

*rodičovská dovolenka, ako aj prenosnosť* rodičovskej dovolenky v mnohých členských štátoch *prispiievajú* k nízkej miere čerpania takejto dovolenky *zo strany otcov*. Nerovnováha v koncepcii politík 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 pružných 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. Medzi takéto faktory patria: informácie o dostupnej dovolenke; kompenzácia dovolenky a rozdiely v odmeňovaní; dostupnosť a flexibilita zariadení starostlivosti o deti; prevládajúce modely organizácie rodín; a miera, do akej sa pracovníci obávajú izolácie od trhu práce pri čerpaní dovolenky<sup>1a</sup>.**

---

*Ia Eurofound: Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union (Propagovanie rodičovskej a otcovskej dovolenky medzi otcami v Európskej únii), (2015), a The gender employment gap: Challenges and solutions (Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov: výzvy a riešenia), 2016.*

## **Pozmeňujúci návrh 8**

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

*(a) Ukázalo sa, že dostupnosť kvalitnej, prístupnej a cenovo dostupnej infraštruktúry v oblasti starostlivosti o deti a iné odkázané osoby je kľúčovým faktorom politík na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktoré umožňujú rýchly návrat matiek do zamestnania a väčšie zapojenie žien do pracovného trhu. Väčšina členských štátov Únie do roku 2018 však ešte stále nedosiahla tzv. barcelonské ciele týkajúce sa starostlivosti o deti, ktoré boli stanovené v roku 2002. Dosiachnutie týchto cieľov je kľúčové kvôli umožneniu ženám plne sa podieľať na zamestnanosti a uprednostnenie investícií do kvalitnej, prístupnej a cenovo dostupnej komunitnej starostlivosti o deti vo viacročnom finančnom rámci je rozhodujúce pre vyriešenie tejto situácie.*

## **Pozmeňujúci návrh 9**

### **Návrh smernice**

### **Odôvodnenie 8 b (nové)**

*(8b) Neprimerane vysoké daňové zaťaženie druhej zárobkovo činnnej osoby je vo väčšine členských štátov naďalej významnou prekážkou účasti žien na trhu práce. Identifikácia a odstránenie všetkých prekážok vyplývajúcich zo systémov daňových výhod založených na rodovej príslušnosti sú nevyhnutné na podporu plného zapojenia žien do zamestnania a na podporu rovnakého podielu reprodukčnej práce a opatrovateľských povinností.*

## Pozmeňujúci návrh 10

### Návrh smernice Odôvodnenie 13

*Text predložený Komisiou*

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

*Pozmeňujúci návrh*

(13) V záujme podpory rovnomernejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi by sa malo zaviesť právo na **platenú** otcovskú dovolenku pre otcov **alebo ekvivalentného druhého rodiča vymedzenú vo vnútroštátnych právnych predpisoch**, ktorí ju budú môcť čerpať pri príležitosti narodenia **alebo osvojenia** dieťaťa **a v rámci trvania materskej dovolenky**. 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 11

### Návrh smernice Odôvodnenie 13 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(13a) Členské štáty by mali takisto posúdiť, či by sa podmienky a podrobné ustanovenia o otcovskej dovolenke nemali prispôbiť osobitným potrebám otcov v osobitných situáciách, ktoré si vyžadujú ich väčšiu prítomnosť, najmä v súvislosti s otcami so zdravotným postihnutím a otcami s deťmi so zdravotným postihnutím vrátane problémov mentálneho zdravia alebo vážnych zdravotných problémov, alebo chorôb a slobodných otcov, ako sa vymedzuje vo vnútroštátnom práve a v praxi v členských štátoch.**

## Pozmeňujúci návrh 12

### Návrh smernice Odôvodnenie 14

*Text predložený Komisiou*

(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.

*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. **Členské štáty by mali mať možnosť stanoviť, že počas prvých štyroch rokov života dieťaťa by sa mali čerpať dva mesiace rodičovskej dovolenky. Ak sa však nevyužijú v rámci tejto lehoty, členské štáty by mali zabezpečiť, aby táto dovolenka neprepadla a mohla sa vyčerpať aspoň až do 10 rokov dieťaťa.**

## Pozmeňujúci návrh 13

### 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**

*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 **desať** rokov. Členské štáty by mali mať možnosť špecifikovať, **najmä so zreteľom na obmedzenia mikropodnikov, primeranú** dĺžku lehoty, v rámci ktorej musí pracovník zamestnávateľa informovať o

na **rodičovskú dovolenku môže byť podmienené určitým obdobím služby**.

Vzhľadom na rastúcu rozmanitosť pracovných zmlúv, na účely výpočtu obdobia služby sa 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.

Vzhľadom na to, že vďaka flexibilitě 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 pružných foriem. Schválenie takejto žiadosti o čerpanie rodičovskej dovolenky prostredníctvom iných pružných 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**.

svojom želaní čerpať rodičovskú dovolenku. **Aby sa zabránilo potenciálnemu zneužitiu, členské štáty by mali mať možnosť zaviesť požiadavku na minimálne obdobie služby pred tým, ako má pracovník nárok na využitie tohto práva s maximálnym trvaním šiestich mesiacov**. Vzhľadom na rastúcu rozmanitosť pracovných zmlúv, na účely výpočtu obdobia služby sa 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 **písomne** odôvodniť.

Vzhľadom na to, že vďaka flexibilitě 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 pružných foriem. Schválenie takejto žiadosti o čerpanie rodičovskej dovolenky prostredníctvom iných pružných foriem organizácie práce, ako je jej čerpanie v plnom rozsahu, by malo prináležať zamestnávateľovi. Členské štáty by mali **takisto** posúdiť, či by **sa** podmienky a podrobné ustanovenia o rodičovskej dovolenke **nemali prispôbiť** osobitným potrebám rodičov **v osobitných situáciách, ktoré si vyžadujú ich väčšiu prítomnosť, najmä v súvislosti s rodičmi so zdravotným postihnutím a rodičmi s deťmi so zdravotným postihnutím vrátane problémov mentálneho zdravia, vážnych zdravotných problémov alebo chorôb a slobodných rodičov, ako sa vymedzuje vo vnútroštátnom práve a v praxi v členských štátoch**.

## Pozmeňujúci návrh 14

### Návrh smernice Odôvodnenie 16

*Text predložený Komisiou*

(16) V záujme uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke by *sa* pracovníci a zamestnávateľia 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.

*Pozmeňujúci návrh*

(16) V záujme uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke by pracovníci a zamestnávateľia mali **mať možnosť dobrovoľne zostať** v priebehu rodičovskej dovolenky v kontakte. **Kontakt medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi by pre pracovníkov a rodinných príslušníkov nemal predstavovať žiadnu záťaž alebo obťažovanie a mal by uľahčiť**, 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. **Pracovníci, ktorí nechcú zostať v kontakte, by nemali byť žiadnym spôsobom diskriminovaní.**

## Pozmeňujúci návrh 15

### 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**

*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**, 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

požadovať dôkaz o *vážnosti choroby alebo odkázanosti rodinného príslušníka*.

opatrovateľskej dovolenky *by sa mal* požadovať *lekársky* dôkaz o *vážnom dôvode na starostlivosť alebo podporu*.

## Pozmeňujúci návrh 16

Návrh smernice

Odôvodnenie 17 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(17a) Zavedenie dovolenky pre jednotlivé opatrujúce osoby by nemalo slúžiť ako náhrada za profesionálne, prístupné, cenovo dostupné a vysoko kvalitné komunitné opatrovateľské služby, ktoré tiež výrazne prispievajú k budúcemu hospodárskemu rozvoju.**

## Pozmeňujúci návrh 17

Návrh smernice

Odôvodnenie 19

*Text predložený Komisiou*

*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 adekvátny príspevok počas takejto dovolenky. *Výška* príspevku by mala *byť rovnocenná aspoň s tým, čo by dotknutý pracovník dostal* v prípade *práceschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu*. Členské štáty by mali zohľadniť dôležitosť kontinuity nárokov na sociálne zabezpečenie vrátane zdravotnej starostlivosti.

(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. *Výšku* príspevku by *mali vymedziť členské štáty a mala by sa rovnať príspevku materskej dovolenky, ako je vymedzený na vnútroštátnej úrovni* v prípade *otcovskej dovolenky, zatiaľ čo v prípade rodičovskej dovolenky a opatrovateľskej dovolenky by to malo byť aspoň vo výške 80 % hrubej mzdy pracovníka*. Členské štáty by *tým zabezpečili, aby platba alebo príspevok boli stanovené vo výške, ktorá podporí rodičov, aby si lepšie rozdelili nároky, a mali by zohľadniť dôležitosť kontinuity nárokov na sociálne zabezpečenie vrátane*



## Pozmeňujúci návrh 18

### 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 dovoleniek 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 dovoleniek stanovených v tejto smernici, **by členské štáty mali preto zaručiť zachovanie pracovnoprávneho vzťahu bez toho, aby tým boli dotknuté nároky na sociálne zabezpečenie vrátane príspevku na dôchodok, ktorým pracovník podlieha počas celého obdobia dovolenky. V tejto súvislosti by členské štáty mali zabezpečiť, aby dovolenka stanovená v tejto smernici neovplyvnila nárok pracovníka na dôchodok počas celého tohto obdobia.**

## Pozmeňujúci návrh 19

### Návrh smernice

### Odôvodnenie 21

#### *Text predložený Komisiou*

(21) Aby boli pracujúci rodičia a opatrovatelia povzbudzovaní k tomu, aby

#### *Pozmeňujúci návrh*

(21) Aby boli pracujúci rodičia a opatrovatelia povzbudzovaní k tomu, aby

zostali na trhu práce, takíto pracovníci by mali mať možnosť prispôbiť svoje rozvrhnutie pracovného času svojim osobným potrebám a preferenciám. Pracujúci rodičia a opatrovatelia by preto mali mať možnosť požiadať o pružné 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, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času. S cieľom zaoberať sa potrebami pracovníkov a zamestnávateľov by členské štáty mali mať možnosť obmedziť trvanie pružných 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 **pružné** formy organizácie práce by malo prináležať zamestnávateľovi. Osobitné okolnosti, na základe ktorých vznikla potreba požiadať o **pružné** 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.

zostali na trhu práce, takíto pracovníci by mali mať možnosť prispôbiť svoje rozvrhnutie pracovného času svojim osobným potrebám a preferenciám. Pracujúci rodičia a opatrovatelia by preto mali mať možnosť požiadať o pružné 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, **ak je to vhodné**, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času. S cieľom zaoberať sa potrebami pracovníkov a zamestnávateľov by členské štáty mali mať možnosť obmedziť trvanie pružných 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. **Hoci** konečné rozhodnutie o schválení žiadosti pracovníka o **flexibilné** formy organizácie práce by malo prináležať zamestnávateľovi, **mali by sa v ňom zohľadniť potreby zamestnancov, ako aj obmedzenia pracovných dohôd a plánovania pre mikropodniky, a zamietnutie by sa malo zdôvodniť**. Osobitné okolnosti, na základe ktorých vznikla potreba požiadať o **flexibilné formy organizácie práce, sa môžu zmeniť**. **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 **vzájomne** dohodnutého obdobia k svojmu pôvodnému rozvrhnutiu práce, ale mali by mať takisto možnosť o to požiadať kedykoľvek si to vyžiada zmena daných okolností.

## Pozmeňujúci návrh 20

### Návrh smernice Odôvodnenie 22

*Text predložený Komisiou*

(22) Účelom zavedenia ustanovení o dovolenkách je podporovať pracujúcich rodičov a opatrovateľov počas určitého časového obdobia a cieľom týchto ustanovení je zachovať a presadzovať pokračujúcu väzbu pracujúcich rodičov a opatrovateľov na trh práce. Je preto vhodné zaviesť výslovné ustanovenie o ochrane zamestnaneckých práv pracovníkov, ktorí čerpajú dovolenku upravenú touto smernicou, a najmä ich práva vrátiť sa na rovnaké alebo rovnocenné pracovné miesto a nemusieť znášať zhoršenie podmienok v dôsledku ich absencie. Pracovníci by si mali zachovať svoj nárok na príslušné práva, už nadobudnuté alebo v procese nadobúdania, až do konca takejto dovolenky.

*Pozmeňujúci návrh*

(22) Účelom zavedenia ustanovení o dovolenkách je podporovať pracujúcich rodičov a opatrovateľov počas určitého časového obdobia a cieľom týchto ustanovení je zachovať a presadzovať pokračujúcu väzbu pracujúcich rodičov a opatrovateľov na trh práce. Je preto vhodné zaviesť výslovné ustanovenie o ochrane zamestnaneckých práv pracovníkov, ktorí čerpajú dovolenku upravenú touto smernicou, a najmä ich práva vrátiť sa na rovnaké alebo rovnocenné pracovné miesto a nemusieť znášať zhoršenie podmienok v dôsledku ich absencie. Pracovníci by si mali zachovať svoj nárok na príslušné práva, už nadobudnuté alebo v procese nadobúdania, až do konca takejto dovolenky. ***Rovnako dôležitý je cieľ organizácie dovolenky, aby sa zabezpečilo, že pracujúci rodičia si zachovávajú kvalitu rodinného života tým, že sa starajú o svoje deti, vykonávajú svoje povinnosti vrátane primárnej vzdelávacej úlohy, najmä v ranom detstve, a to čo najlepším spôsobom, a že čas so svojimi deťmi trávia kvalitne. Neúčinné zosúladenie rodinného a pracovného života môže mať aj negatívny vplyv na fyzické a duševné zdravie detí a rodičov.***

## Pozmeňujúci návrh 21

### Návrh smernice Odôvodnenie 23

*Text predložený Komisiou*

(23) Pracovníci, ktorí si uplatňujú svoje právo na dovolenku alebo právo požiadať o ***pružné*** formy organizácie práce, by mali

*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.

byť chránení pred *akoukoľvek* diskrimináciou alebo znevýhodňovaním z dôvodu uplatnenia týchto práv. **Zároveň by s cieľom zabezpečiť rovnováhu medzi záujmami zamestnávateľov a zamestnancov mali členské štáty zabezpečiť, aby zamestnávatelia boli chránení pred akýmkoľvek zneužitím takýchto práv.**

## Pozmeňujúci návrh 22

### Návrh smernice Odôvodnenie 24

*Text predložený Komisiou*

(24) Pracovníkom, ktorí si uplatňujú svoje právo čerpať dovolenku alebo právo požiadať o pružné 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 pružné formy organizácie práce. Ak sa pracovníci domnievajú, že boli prepustení z uvedených dôvodov, mali by mať možnosť zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia.

*Pozmeňujúci návrh*

(24) Pracovníkom, ktorí si uplatňujú svoje právo čerpať dovolenku alebo právo požiadať o pružné 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 pružné 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 23

### 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 pôsobnosti tejto smernice. Účinné uplatňovanie zásady rovnakého

*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.

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. ***Inšpekcie práce a sociálnych vecí by mali monitorovať primerané vykonávanie tejto smernice s primeranými prostriedkami na predchádzanie diskriminácii a zabezpečenie rovnakého prístupu pracovníkov k ich sociálnym a pracovným právam.***

## Pozmeňujúci návrh 24

### 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 25

### 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

*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 v tejto oblasti ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblasti, ktorou sa zaoberá táto smernica.

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 26

### Návrh smernice Odôvodnenie 28 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(28a) Členské štáty by mali zvážiť rozšírenie opatrení obsiahnutých v tejto smernici na pracovníkov, ktorí sú samostatne zárobkovo činnými osobami.**

## Pozmeňujúci návrh 27

### Návrh smernice Odôvodnenie 30

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

(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 stredné podniky nebudú neprimerané zasiahnuté, pričom osobitná pozornosť by sa mala venovať mikropodnikom a

(30) **Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali** ukladať **neoprávnené** správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju **mikropodnikov**, malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby **pravidelne posudzovali** vplyv svojho vnútroštátneho vykonávacieho opatrenia na malé a stredné podniky s cieľom ubezpečiť sa, že malé a stredné podniky nebudú neprimerané zasiahnuté, pričom osobitná pozornosť by sa mala venovať

administratívne zaťaženie.

mikropodnikom a administratívne zaťaženie, *a to najmä pokiaľ ide o vplyv ustanovení týkajúcich sa rodičovskej dovolenky a pružných foriem organizácie práce na organizáciu práce, a tiež aby zverejnili výsledky takýchto posúdení.*

## Pozmeňujúci návrh 28

### 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 rodinného a pracovného života a na úplné dosiahnutie stanoveného cieľa tejto smernice by Komisia mala zvážiť aj posúdenie preskúmania smernice Rady 92/85/EHS, ktorá pochádza z roku 1992, berúc do úvahy nové práva a ustanovenia dohodnuté v súčasnej smernici.*

## Pozmeňujúci návrh 29

### Návrh smernice Článok 2 – odsek 1

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

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

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

### Pozmeňujúci návrh 30

#### 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 pri príležitosti narodenia **alebo adopcie dieťaťa v rámci trvania materskej dovolenky**;

### Pozmeňujúci návrh 31

#### 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 na účely starostlivosti o toto dieťa;

### Pozmeňujúci návrh 32

#### Návrh smernice

#### Článok 3 – odsek 1 – písmeno c

*Text predložený Komisiou*

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

*Pozmeňujúci návrh*

c) „opatrovateľ“ je pracovník, ktorý poskytuje osobnú starostlivosť alebo podporu **rodinnému príslušníkovi, ktorý potrebuje starostlivosť alebo podporu v dôsledku** vážnej choroby alebo **vážneho zdravotného postihnutia ako sú vymedzené v Dohovore OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím**;



### Pozmeňujúci návrh 33

#### Návrh smernice

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

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*ca) „opatrovateľská dovolenka“ je platené pracovné voľno pre opatrovateľov na poskytovanie osobnej starostlivosti alebo podpory rodinnému príslušníkovi, ktorý potrebuje starostlivosť alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo zdravotného postihnutia;*

### Pozmeňujúci návrh 34

#### Návrh smernice

#### Článok 3 – odsek 1 – písmeno d

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

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

d) „rodinný príslušník“ je **aspoň** syn, dcéra, matka, otec, **súrodeneц, nevlastné dieťa, dieťa v pestúnskej starostlivosti, vnúča, starý rodič, zákonný zástupca alebo poručník**, manžel alebo partner v registrovanom partnerstve (ak sú takéto partnerstvá povolené podľa vnútroštátneho práva) pracovníka;

### Pozmeňujúci návrh 35

#### Návrh smernice

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

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*da) „určená tretia strana“ je pracovník, na ktorého rodič presúva svoje právo na dovolenku, na ktoré sa vzťahuje táto smernica;*

### Pozmeňujúci návrh 36

#### 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 *stav*, v *ktorom* osoba dočasne alebo natrvalo potrebuje starostlivosť *z dôvodu* zdravotného postihnutia alebo vážneho zdravotného *dôvodu a vyžaduje si osobnú pomoc alebo podporu*;

### Pozmeňujúci návrh 37

#### Návrh smernice

#### Článok 3 – odsek 1 – písmeno f

*Text predložený Komisiou*

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

### Pozmeňujúci návrh 38

#### 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 ekvivalentný druhý rodič vymedzený vo vnútroštátnom práve* mali právo čerpať otcovskú dovolenku v trvaní najmenej desiatich pracovných dní pri príležitosti narodenia *alebo osvojenia* dieťaťa *v rámci trvania materskej dovolenky*.

## Pozmeňujúci návrh 39

### Návrh smernice

#### Článok 4 – odsek 1 a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*1a. Členské štáty posúdia, či je potrebné prispôbiť podmienky prístupu k otcovskej dovolenke a podrobné ustanovenia o jej uplatňovaní potrebám otcov v osobitných situáciách, ktoré si vyžadujú ich väčšiu prítomnosť a ktoré vymedzia členské štáty. Takéto osobitné situácie môžu zahŕňať: otcov so zdravotným postihnutím, otcov s deťmi so zdravotným postihnutím vrátane problémov mentálneho zdravia, vážnych zdravotných problémov alebo chorôb a slobodných otcov, ako sa vymedzuje vo vnútroštátnom práve a praxi v členských štátoch.*

## Pozmeňujúci návrh 40

### Návrh smernice

#### Článok 5 – odsek 1

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

1. Členské štáty prijmú 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.

1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali individuálne právo čerpať **platenú a neprenosnú** rodičovskú dovolenku v trvaní najmenej štyroch mesiacov, ktorú budú musieť čerpať pred tým, než dieťa dovŕši určitý vek, ktorý sa stanovuje aspoň na **desať** rokov. **Členské štáty posúdia možnosť rozšíriť právo na rodičovskú dovolenku pre pracovníkov v osobitných situáciách, ktoré si vyžadujú ich väčšiu prítomnosť, ktoré stanovia členské štáty. Takéto osobitné situácie môžu zahŕňať: rodičov so zdravotným**

*postihnutím, rodičov s deťmi so zdravotným postihnutím vrátane problémov mentálneho zdravia, vážnych zdravotných problémov alebo chorôb a slobodných rodičov, ako sa vymedzuje vo vnútroštátnom práve a praxi v členských štátoch.*

## Pozmeňujúci návrh 41

### Návrh smernice Článok 5 – odsek 2

*Text predložený Komisiou*

2. Ak členské štáty povolia jednému rodičovi presunúť svoj nárok na rodičovskú dovolenku na druhého rodiča, zabezpečia, aby aspoň štyri mesiace rodičovskej dovolenky boli neprenosné.

*Pozmeňujúci návrh*

2. Ak členské štáty povolia jednému rodičovi presunúť svoj nárok na rodičovskú dovolenku na druhého rodiča, zabezpečia, aby aspoň štyri mesiace rodičovskej dovolenky boli neprenosné. ***Ak členské štáty ustanovia rodičovskú dovolenku dlhšiu ako štyri mesiace, obmedzená časť tejto dovolenky môže byť prenosná nielen na druhého rodiča, ale aj na určenú tretiu osobu, ktorá sa skutočne stará o dieťa.***

## Pozmeňujúci návrh 42

### Návrh smernice Článok 5 – odsek 4

*Text predložený Komisiou*

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.

*Pozmeňujúci návrh*

4. Členské štáty môžu podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času alebo určitou dĺžkou zamestnania, ktorá 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 obdobia služby 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 43

### 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 **najviac dvakrát a najviac na šesť mesiacov** 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. **Okrem toho, členské štáty zohľadnia najmä obmedzenia mikropodnikov.**

## Pozmeňujúci návrh 44

### 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 obdobiami práce alebo prostredníctvom iných pružných foriem. Zamestnávatelia takéto žiadosti zvažia a budú na ne reagovať s prihliadnutím na

#### *Pozmeňujúci návrh*

6. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia, aby zabezpečili právo pracovníkov požiadať o rodičovskú dovolenku aj na kratší čas, po častiach oddelených obdobiami práce alebo prostredníctvom iných pružných foriem. Zamestnávatelia takéto žiadosti zvažia a budú na ne reagovať s prihliadnutím na

potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov. Zamestnávateľia písomne odôvodnia akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti.

potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov. Zamestnávateľia písomne odôvodnia akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti *v primeranej lehote po podaní žiadosti*.

## Pozmeňujúci návrh 45

### 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 **rodičov v osobitných situáciách, ktoré vymedzia členské štáty. Takéto osobitné situácie môžu zahŕňať: rodičov so zdravotným postihnutím, rodičov s deťmi so zdravotným postihnutím vrátane problémov mentálneho zdravia, vážnych zdravotných problémov alebo chorôb a slobodných rodičov, ako sa vymedzuje vo vnútroštátnom práve a praxi v členských štátoch**.

## Pozmeňujúci návrh 46

### 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 **zdravotnému zdokladovaniu potreby starostlivosti a podpory** rodinného príslušníka pracovníka.

## Pozmeňujúci návrh 47

### Návrh smernice Článok 6 a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

#### **Článok 6a**

##### ***Dôvernost' informácií***

***Informácie o zdravotnom stave alebo stave straty samostatnosti musia zostať dôverné a prístupné iba obmedzenému počtu zainteresovaných služieb, aby sa zabezpečilo právo pracovníka aj osoby vyžadujúcej starostlivosť na ochranu údajov.***

## Pozmeňujúci návrh 48

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

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 ***takto:***

***a) v prípade otcovskej dovolenky uvedenej v článku 4 ods. 1 platbu alebo príspevok vo výške materskej dovolenky ako je vymedzená na vnútroštátnej úrovni, pričom sa zabezpečí dodržiavanie zásady rovnakej odmeny pre ženy i mužov;***

***b) v prípade rodičovskej dovolenky uvedenej v článku 5 ods. 1 platbu alebo príspevok aspoň vo výške 80 % hrubej***

*mzdy pracovníka;*

*c) v prípade opatrovateľskej dovolenky uvedenej v článku 5 ods. 6 platbu alebo príspevok aspoň vo výške 80 % hrubej mzdy pracovníka.*

## Pozmeňujúci návrh 49

### 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 **opatrovatelia** mali právo požiadať o **pružné** formy organizácie práce na opatrovateľské účely. Dĺžka trvania takýchto pružných 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 **desať** rokov, a **opatrujúce osoby** mali právo požiadať o **flexibilné** formy organizácie práce na opatrovateľské účely. Dĺžka trvania takýchto pružných foriem organizácie práce môže podliehať primeranému obmedzeniu.

## Pozmeňujúci návrh 50

### Návrh smernice Článok 9 – odsek 2

*Text predložený Komisiou*

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

*Pozmeňujúci návrh*

2. Zamestnávateľia zväžia žiadosti o pružné formy organizácie práce uvedené v odseku 1 a budú na ne reagovať **písomne** s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov, **najmä v mikropodnikoch**. Zamestnávateľia odôvodnia akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti **a zároveň uvedú možnosti pre alternatívne formy organizácie**.



## Pozmeňujúci návrh 51

### Návrh smernice Článok 9 – odsek 3

*Text predložený Komisiou*

3. Ak je dĺžka trvania pružných 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. Zamestnávateľia sú povinní takéto žiadosti zvážiť a reagovať na ne s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov.

*Pozmeňujúci návrh*

3. Ak je dĺžka trvania pružných 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. Zamestnávateľia sú povinní takéto žiadosti zvážiť a reagovať na ne **písomne** s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov.

## Pozmeňujúci návrh 52

### 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 flexibilného 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 s deťmi so zdravotným postihnutím vrátane problémov mentálneho zdravia, vážnych zdravotných problémov alebo chorôb a slobodných rodičov, ako sa vymedzuje vo vnútroštátnom práve a v praxi v členských štátoch. .**

## Pozmeňujúci návrh 53

### 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 3, 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 uvedenej v článkoch 4, 5 alebo 6 **a zároveň zabezpečia, aby bol pracovnoprávny vzťah počas daného obdobia zachovaný, ale bez toho, aby tým boli dotknuté nároky na sociálne zabezpečenie vrátane odvádzania príspevku na dôchodok, ktorému pracovník počas celého obdobia dovolenky stále podlieha.**

## Pozmeňujúci návrh 54

**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 **pružné** formy organizácie práce uvedené v článku 9.

*Pozmeňujúci návrh*

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na to, aby zakázali **akúkoľvek formu diskriminácie a** 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 55

**Návrh smernice**

**Článok 13 – odsek 1**

*Text predložený Komisiou*

Členské štáty stanovujú pravidlá týkajúce sa účinných, primeraných a odradzujúcich sankcií za prípady porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Členské štáty prijímú všetky opatrenia potrebné na

*Pozmeňujúci návrh*

Členské štáty stanovujú pravidlá týkajúce sa účinných, primeraných a odradzujúcich sankcií za prípady porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Členské štáty prijímú všetky opatrenia potrebné na

zabezpečenie uplatňovania uvedených sankcií. Sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. **Môžu mať** formu pokuty. Takisto môžu mať podobu zaplatenia náhrady.

zabezpečenie uplatňovania uvedených sankcií. Sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. **Majú** formu pokuty. Takisto môžu mať podobu zaplatenia náhrady.

## Pozmeňujúci návrh 56

### 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

##### **Zachovanie úrovne ochrany**

**1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri** môžu **pre pracovníkov** zaviesť alebo **zachovajú výhodnejšie** ustanovenia, **ako** sú ustanovenia stanovené v tejto smernici. Musia však zabezpečiť, aby v súlade s článkom 5 ods. 2 boli neprenosné aspoň štyri mesiace rodičovskej dovolenky.

**2. Táto smernica nemá vplyv na žiadne konkrétnejšie ustanovenia v práve Únie, a najmä na ustanovenia práva Únie, ktoré sa týkajú rovnakého zaobchádzania alebo príležitostí pre mužov a ženy.**

**3. Vykonávanie tejto smernice nepredstavuje platný dôvod na oslabenie priznaných práv a zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom.**

## Pozmeňujúci návrh 57

### 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

*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 informované dotknuté osoby na ich celom území.

ustanoveniach týkajúcich sa predmetu úpravy uvedeného v článku 1 tejto smernice, všetkými vhodnými prostriedkami informované dotknuté osoby na ich celom území, **aj prostredníctvom jednotnej digitálnej brány.**

## Pozmeňujúci návrh 58

### 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. Najneskôr **tri roky** po nadobudnutí účinnosti tejto smernice členské štáty oznámia Komisii všetky relevantné informácie týkajúce sa uplatňovania tejto smernice, ktoré Komisia potrebuje na vypracovanie správy **a posúdenie vykonávania cieľov tejto smernice vrátane cieľov a rodovej rovnosti a dodatočne jej vplyvu na rozvoj mikropodnikov, malých a stredných podnikov** pre Európsky parlament a Radu o uplatňovaní tejto smernice.

## Pozmeňujúci návrh 59

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

##### *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 **vrátane údajov rozčlenených podľa pohlavia o čerpaní rôznych typov dovolenky, ktoré obsahuje táto smernica a jeho vplyve na mikropodniky, malé a stredné podniky**, a ku ktorej v prípade potreby pripojí legislatívny návrh, **a do budúcnosti posúdi možnosť rozšírenia**

*práv obsiahnutých v tejto smernici pre samostatne zárobkové osoby.*

## **Pozmeňujúci návrh 60**

**Návrh smernice**

**Článok 18 – odsek 2 a (nový)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**2a. Komisia tiež onedlho po dátume nadobudnutia účinnosti tejto smernice posúdi jej súlad 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.**

## POSTUP VÝBORU POŽIADANÉHO O STANOVISKO

<b>Názov</b>	Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov		
<b>Referenčné čísla</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
<b>Gestorský výbor</b> dátum oznámenia na schôdzi	EMPL 15.5.2017		
<b>Výbor požiadaný o stanovisko</b> dátum oznámenia na schôdzi	FEMM 15.5.2017		
<b>Postup pridružených výborov - dátum oznámenia na schôdzi</b>	14.9.2017		
<b>Spravodajca výboru požiadaného o stanovisko</b> dátum menovania	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017		
<b>Prerokovanie vo výbore</b>	19.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
<b>Dátum prijatia</b>	28.5.2018		
<b>Výsledok záverečného hlasovania</b>	+: -: 0:	19 8 4	
<b>Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Heinz K. Becker, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, Anna Hedh, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Angelika Mlinar, Angelika Niebler, Maria Noichl, Margot Parker, Marijana Petir, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoană		
<b>Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Eleonora Forenza, Julie Girling, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward		

**ZÁVEREČNÉ HLASOVANIE PODĽA MIEN  
VO VÝBORE POŽIADANOM O STANOVISKO**

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

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

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

Vysvetlenie použitých znakov:

+ : za

- : proti

0 : zdržali sa hlasovania

23.5.2018

## STANOVISKO VÝBORU PRE PRÁVNE VECI

pre Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

o návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Spravodajkyňa výboru požiadaného o stanovisko: Joëlle Bergeron

### STRUČNÉ ODÔVODNENIE

Európska komisia sa domnieva, že tento návrh smernice zodpovedá potrebe zaujať širší prístup v oblasti vytvárania rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, a to pri zohľadnení vývoja spoločnosti za posledné roky.

Cieľom smernice je riešiť nedostatočné zastúpenie žien na trhu práce a podporiť ich kariérny postup lepšími podmienkami na zosúladenie ich pracovných a rodinných povinností. Na tento účel smernica stanovuje minimálne kritériá na dosiahnutie potrebnej rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci. Pomáha presadiť nediskrimináciu a rodovú rovnosť, a to vďaka prispôbeniu a modernizácii právneho rámca EÚ v tejto oblasti.

V EÚ pracujú na skrátenej úväzok prevažne ženy (32 % žien v porovnaní s 8 % mužov), a to prevažne z dôvodu ťažkostí pri zosúladení pracovného a súkromného života. To zase v mnohých prípadoch spôsobuje obrovské rozdiely v odmeňovaní a dôchodkoch mužov a žien. Súčasný právny rámec na úrovni EÚ a členských štátov iba málo stimuluje k tomu, aby sa muži ujali rovnocenného dielu rodinných povinností. Tieto nedostatky treba urgentne riešiť. Spravodajkyňa vo vysokej miere podporuje osobitné ciele návrhu smernice zamerané najmä na zlepšenie prístupu k formám umožňujúcim zosúladenie pracovného a súkromného života, ako aj to, aby muži vo väčšej miere využívali rodičovské dovolenky a pružné formy organizácie práce. Pokiaľ ide o druhý bod, dôležitou otázkou pre pracovníkov na rodičovskej dovolenke je výška ich odmeny, ak sa má zabezpečiť jej spravodlivé čerpanie zo strany mužov a žien. To sa však v súčasnosti nedeje, pretože odmena počas rodičovskej dovolenky je žalostne nízka. Návrh Komisie stanoví rovnakú úroveň odmeny počas rodičovskej dovolenky ako v prípade pracovnej neschopnosti je krokom vpred. Vždy treba mať na pamäti, že našou hlavnou zásadou je ochrana dieťaťa, a riadiť sa ňou. Spravodajkyňa je hlboko presvedčená, že najvyšším záujmom dieťaťa je rovnocenná výchova obidvoma rodičmi a starostlivá opatera a prítomnosť obidvoch rodičov. Preto sa podľa nej má mužom a ženám



umožniť, aby sa do rodinnej výchovy mohli rovnocenne zapájať. To je možné dosiahnuť odstránením nerovnosti medzi mužmi a ženami v platenom i neplatenom zamestnaní a podporou rovnocenného rozdelenia povinností v domácnosti a starostlivosti o deti a rodinných príslušníkov odkázaných na pomoc.

Treba však pamätať aj na potreby a obmedzenia zamestnávateľov, najmä v prípade veľmi malých podnikov s niekoľkými zamestnancami. Rodičovská dovolenka totiž môže dostať takýto podnik do obrovských ťažkostí. Preto spravodajkyňa zdôrazňuje potrebu zaručiť zamestnávateľom lepšiu ochranu, ale aj zabrániť zneužívaniu systému zo strany zamestnancov, ktorí svoju neprítomnosť v práci schovávajú za naliehavé rodinné dôvody. V tejto súvislosti má byť nárok na rodičovskú dovolenku podmienený predložením príslušných podkladov a dobou zamestnaneckého pomeru minimálne deväť mesiacov. V záujme ochrany zamestnávateľa pred zneužívaním systému by sa malo tiež lepšie upraviť voľno pre opatrovateľov. Zároveň je nevyhnutné umožniť pracovníkom, ktorí sa chcú starať o blízkeho príbuzného, aby mohli lepšie vyvážiť svoj súkromný a pracovný život, a najmä zabrániť tomu, aby boli nútení definitívne opustiť trh práce.

Spravodajkyňa tiež zdôrazňuje, že Komisia v návrhu nezohľadnila situáciu rodičov, ktorí sa starajú o deti so zdravotným postihnutím alebo so závažným ochorením, ani prípady narodenia či osvojenia viacerých detí. Domnieva sa, že rodičovská dovolenka by v takýchto prípadoch mala byť dvojnásobná.

To isté by malo platiť aj pre osamelých rodičov, ktorých počet neustále narastá, a ktorých nemožno ignorovať.

## POZMEŇUJÚCE NÁVRHY

Výbor pre právne veci vyzýva Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci, aby ako gestorský výbor vzal do úvahy tieto pozmeňujúce návrhy:

### 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 sa v článku 23 Charty základných práv Európskej únie

##### *Pozmeňujúci návrh*

(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 sa v článku 23 Charty základných práv Európskej únie

vyžaduje, aby rovnosť medzi ženami a mužmi bola zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.

vyžaduje, aby rovnosť medzi ženami a mužmi bola zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. ***Táto smernica prispieva k dosahovaniu uvedených cieľov odstraňovaním rozdielov, posilňovaním rodovej rovnosti, podporou vysokej úrovne zamestnanosti a upevňovaním sociálneho rozmeru Únie, ako aj podporou rastúcej konvergenzie v členských štátoch z hľadiska sociálnych výhod.***

## 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 základných práv Európskej únie (ďalej len ***charta***) 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 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

***(4a) Eudia so zdravotným postihnutím by mali mať právo na podporu príjmu, ktorý zaručuje dôstojný život, na služby, ktoré im umožnia zapojiť sa do trhu práce a života spoločnosti, ako aj na pracovné prostredie prispôbené svojim potrebám.***

## Pozmeňujúci návrh 4

**Návrh smernice**  
**Odôvodnenie 4 b (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(4b) Rovnosť žien a mužov v zaobchádzaní a príležitostiach by mala byť zaručená a podporovaná vo všetkých oblastiach vrátane účasti na trhu práce, podmienok zamestnania a kariérneho postupu. Ženy a muži majú za prácu rovnakej hodnoty právo na rovnakú odmenu.**

**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 trhu práce, **ul'ahčovaním prevzatia podielu na opatrovateľských povinnostiach mužmi na rovnocennom základe so ženami a odstraňovaním rozdielov medzi ženami a mužmi, pokiaľ ide o zárobky a mzdy.** Takéto politiky by mali zohľadňovať demografické zmeny, ako aj dôsledky starnutia obyvateľstva.

(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 a podporou účasti a úlohy mužov v rodinnom živote, v súlade s článkom 24 charty, v ktorom sa stanovuje, že každé dieťa má právo na pravidelné udržiavanie osobného vzťahu a priameho styku s obidvoma rodičmi, pokiaľ to nie je v rozpore so záujmami dieťa a je v prospech spravodlivého rozdelenia zodpovednosti pri výchove a starostlivosti o deti, čím sa pomáhajú odstraňovať rozdiely medzi ženami a mužmi, pokiaľ ide o zárobky, mzdy a dôchodky.** Takéto politiky by mali zohľadňovať demografické zmeny, ako aj dôsledky starnutia obyvateľstva. **V tejto súvislosti by podpora lepšej vyváženosti pracovného a súkromného života mohla byť významným stimulom pre zvýšenie pôrodnosti.**

**Pozmeňujúci návrh 6**

**Návrh smernice**  
**Odôvodnenie 6 a (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(6a) Podľa údajov za október 2017 (štatistické údaje Komisie) 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 7**

**Návrh smernice**  
**Odôvodnenie 7**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

(7) Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je však aj naďalej 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 náročné vytváranie súladu pracovných a rodinných povinností. Keď sú v rodine deti, **majú** ženy **tendenciu** venovať **menej** času platenému zamestnaniu a viac neplateným opatrovateľským povinnostiam. Takisto sa ukázalo, že ak je v rodine chorý alebo odkázaný rodinný príslušník, má to vplyv na zamestnanosť žien, keďže to niektoré ženy vedie k úplnému odchodu z trhu práce.

(7) **Nárast počtu domácností s dvoma príjmami viedol k vyššej intenzite práce a väčším tlakom a požiadavkám na rovnováhu pracovného a súkromného života. Preto** je rovnováha medzi pracovným a súkromným životom aj naďalej 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 náročné vytváranie súladu pracovných a rodinných povinností. Keď sú v rodine deti, **staršie závislé osoby alebo blízki príbuzní s chronickými ochoreniami, ktorí nie sú schopní pracovať**, sú ženy nútené venovať **menej** času platenému zamestnaniu a viac neplateným opatrovateľským povinnostiam. **To významne prispieva k rozdielom v odmeňovaní žien a mužov (v niektorých členských štátoch až na úrovni 28 %), ktoré sa počas celého pracovného života akumulujú do rozdielov v dôchodkoch žien a mužov (v EÚ je to v priemere 40 %), z čoho vzniká vyššie riziko chudoby a sociálneho vylúčenia**

**žien.** 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 **čiasťočnému alebo** úplnému odchodu z trhu práce.

## Pozmeňujúci návrh 8

### Návrh smernice Odôvodnenie 7 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(7a) Podľa údajov nadácie Eurofound viac ako tri milióny ľudí zanechali zamestnanie na plný úväzok z dôvodu nedostatku zariadení starostlivosti o deti alebo starostlivosti o nezaopatrených rodinných príslušníkov.**

## Pozmeňujúci návrh 9

### Návrh smernice Odôvodnenie 7 b (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(7b) Deti by mali mať v ranom detstve právo na cenovo dostupnú kvalitnú výchovu a starostlivosť.**

## Pozmeňujúci návrh 10

### 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. Nedostatočne platená otcovská a rodičovská dovolenka v mnohých členských štátoch prispieva k tomu, že

(8) Súčasný právny rámec na úrovni Únie poskytuje len obmedzene stimuluje mužov k tomu, aby sa so ženami rovnomerne podelili o opatrovateľské povinnosti. **V súčasnosti v Únii neexistujú harmonizované pravidlá upravujúce otcovskú dovolenku alebo dovolenku na**

otcovia ju čerpajú v nízkej miere. Nevyvážené koncepcie politik na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom u žien a mužov posilňujú rozdiely medzi nimi, pokiaľ ide o zamestnanie a opatrovanie. Naopak sa ukázalo, že využívanie foriem organizácie práce na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom zo strany otcov, napr. dovoleniek alebo pružných foriem organizácie práce, má pozitívny vplyv na znižovanie relatívneho množstva neplatenéj práce v rodine, ktorú vykonávajú ženy, a ženám tak poskytuje viac času na platené zamestnanie.

**účely starostlivosti o chorého alebo odkázaného rodinného príslušníka s výnimkou neprítomnosti z dôvodu vyššej moci.** Nedostatočne platená otcovská a rodičovská dovolenka v mnohých členských štátoch prispieva k tomu, že ju otcovia čerpajú v nízkej miere. Nevyváženosť **alebo neprimeranosť** navrhovaných politik na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom u žien a mužov **spomaľuje rast, vedie k odklonu od cieľov sociálneho začleňovania a vyššiemu riziku chudoby žien najmä v staršom veku a** prehĺbuje rodové rozdiely v oblasti zamestnania a starostlivosti. Naopak sa ukázalo, že využívanie foriem organizácie práce na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom zo strany otcov, napr. **dovoleniek, dostatočných stimulov na využívanie takýchto** dovoleniek alebo pružných foriem organizácie práce, má pozitívny vplyv na znižovanie relatívneho množstva neplatenéj práce v rodine, ktorú vykonávajú ženy, a ženám tak poskytuje viac času na platené zamestnanie **a spoločenskú, ekonomickú a profesijnú emancipáciu.**

## Pozmeňujúci návrh 11

### Návrh smernice

### Odôvodnenie 8 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(8a) Rodičia a osoby s opatrovateľskými povinnosťami by mali mať právo na primeranú dovolenku, pružné 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 12

### Návrh smernice

#### Odôvodnenie 9 a (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(9a)** *Je dôležité dosiahnuť rovnováhu medzi pracovným, súkromným a rodinným životom na základe komplexného prístupu, ku ktorému patria legislatívne aj nelegislatívne opatrenia, ako sú účinné stimuly a opatrenia, napríklad daňové úľavy pri starostlivosti o dieťa a starostlivosti o ľudí v núdzi.*

## Pozmeňujúci návrh 13

### Návrh smernice

#### Odôvodnenie 9 b (nové)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**9b)** *Pri riešení a vykonávaní hospodárskej a sociálnej politiky a politiky zamestnanosti by sa podľa zvykov danej krajiny malo konzultovať so sociálnymi partnermi. Malo by sa im odporúčať, aby vyjednávali a uzatvárali kolektívne zmluvy v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, rešpektujúc pritom svoju autonómiu a právo na kolektívne konanie.*

## Pozmeňujúci návrh 14

### 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 rámcovú dohodu uzatvorenú medzi sociálnymi partnermi. Táto smernica stavia predovšetkým na pravidlách stanovených v

(10) Je vhodné zrušiť a nahradiť smernicu 2010/18/EÚ, ktorou sa v súčasnosti upravuje rodičovská dovolenka, a to uvedením do účinnosti rámcovú dohodu uzatvorenú medzi sociálnymi partnermi. Táto smernica stavia predovšetkým na pravidlách stanovených v

smernici 2010/18/EÚ a dopĺňa ich posilnením súčasných práv a zavedením nových.

smernici 2010/18/EÚ a dopĺňa ich posilnením súčasných práv a zavedením nových. ***V navrhovanej smernici by sa nič nemalo vykladať ako obmedzenie už jestvujúcich práv priznaných uvedenou smernicou.***

## Pozmeňujúci návrh 15

### Návrh smernice Odôvodnenie 11

#### *Text predložený Komisiou*

(11) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenky a pružných foriem organizácie práce pre rodičov a pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami. ***Prostredníctvom*** zosúladenia pracovného a rodinného života rodičov a opatrovateľov 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 pružných foriem organizácie práce pre rodičov a pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami ***pri súčasnom rešpektovaní vnútroštátnych pravidiel pre dovolenky a pružné pracovné podmienky, ktoré sú v súlade s požiadavkami tejto smernice, a členským štátom a sociálnym partnerom umožňujú vymedziť ich konkrétnej ustanovenia. V tejto smernici sa plne rešpektuje sloboda a preferencie pracovníkov a rodín pri organizovaní vlastného života, pričom sa im neukladá povinnosť využívať jej ustanovenia. Ak sa na individuálnej a vnútroštátnej úrovni dosiahne široký manévrovací priestor pre rozhodovanie tým, že táto smernica umožní zosúladiť pracovný a rodinný život rodičov a opatrovateľov, mala by 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, ako aj k slušnej životnej úrovni pracovníkov a ich rodín.***

## Pozmeňujúci návrh 16

### 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 dočasného zamestnávania.

*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.

## Pozmeňujúci návrh 17

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 12 a (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(12a) Táto smernica sa sústreďuje na vytvorenie rovnováhy medzi pracovným a rodinným životom bez zavádzania neistých a netypických pracovných podmienok.**

## Pozmeňujúci návrh 18

**Návrh smernice**

**Odôvodnenie 12 b (nové)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**(12b) Cieľom tejto smernice je zdokonaľiť a posilniť ustanovenia týkajúce sa prípustnosti a regulačnej istoty pre poskytovanie rodičovskej dovolenky tým, ktorí majú deti so zdravotným postihnutím alebo dlhodobým ochorením, najmä s cieľom predchádzať svojvoľnému zaobchádzaniu pri poskytovaní dovolenky príslušným vekovým skupinám, ktoré siahajú nad**

*ráamec súčasných ustanovení, a zavádzaniu poukážok alebo osobitných príspevkov na úhradu nákladov spojených so službami starostlivosti o dieťa.*

## Pozmeňujúci návrh 19

### Návrh smernice Odôvodnenie 13

*Text predložený Komisiou*

(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 by sa právo na otcovskú dovolenku malo uplatňovať bez ohľadu na manželský či rodinný stav vymedzený vo vnútroštátnom práve.

*Pozmeňujúci návrh*

(13) V záujme podpory rovnomernejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi by sa malo zaviesť právo na otcovskú dovolenku *pre druhého rodiča, ak o ňu požiadajú*, a možnosť čerpať ju pri príležitosti narodenia *alebo osvojenia* dieťaťa. V záujme zohľadnenia rozdielov medzi členskými štátmi by sa právo na otcovskú dovolenku malo uplatňovať bez ohľadu na manželský alebo rodinný stav vymedzený vnútroštátnym právom *nezávisle od dĺžky zamestnaneckého pomeru alebo povahy pracovnej zmluvy*.

## Pozmeňujúci návrh 20

### Návrh smernice Odôvodnenie 14

*Text predložený Komisiou*

(14) Keďže väčšina otcov svoje právo na rodičovskú dovolenku nevyužíva alebo značnú časť svojho nároku na ňu prevádza 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 priznávajú smernicou 2010/18/EÚ, predlžuje obdobie rodičovskej dovolenky, ktoré nemožno preniesť z jedného rodiča na druhého, z jedného na štyri mesiace.

*Pozmeňujúci návrh*

(14) Keďže väčšina otcov svoje právo na rodičovskú dovolenku nevyužíva alebo značnú časť svojho nároku na ňu prevádza na matky, s cieľom *podporiť blízky vzťah s dieťaťom v ranom veku a* podporiť aj druhého rodiča, aby čerpal rodičovskú dovolenku, táto smernica napriek zachovanému právu každého rodiča aspoň na štyri mesiace rodičovskej dovolenky, ktoré v súčasnosti priznáva smernica 2010/18/EÚ, predlžuje obdobie rodičovskej dovolenky, ktoré nemožno preniesť z jedného rodiča na druhého, z

jedného na štyri mesiace.

## Pozmeňujúci návrh 21

### Návrh smernice Odôvodnenie 15

#### *Text predložený Komisiou*

(15) Na to, aby sa rodičom poskytla lepšia možnosť čerpať rodičovskú dovolenku v období, keď ich deti rastú, by právo na rodičovskú dovolenku malo byť priznané až dovtedy, kým dieťa nedosiahne vek aspoň 12 rokov. Členské štáty by mali mať možnosť špecifikovať lehotu, 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 určitou odpracovanou dobou.** 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. Vzhľadom na to, že vďaka flexibilitě je pravdepodobnejšie, že druhý rodič, najmä otec, svoj nárok na takúto dovolenku využije, pracovníci by mali mať možnosť požiadať o čerpanie rodičovskej dovolenky v plnom rozsahu alebo na kratší čas, alebo prostredníctvom iných pružných foriem. Schválenie takejto žiadosti o čerpanie rodičovskej dovolenky prostredníctvom iných pružných foriem organizácie práce, ako je jej čerpanie v plnom rozsahu, by malo prináležať zamestnávateľovi. Členské štáty by takisto mali posúdiť, či by podmienky a podrobné

#### *Pozmeňujúci návrh*

(15) Na to, aby sa rodičom poskytla lepšia možnosť čerpať rodičovskú dovolenku v období, keď ich deti rastú, by právo na rodičovskú dovolenku malo byť priznané až dovtedy, kým dieťa nedosiahne vek aspoň **trinásť** rokov. Členské štáty by mali mať možnosť špecifikovať lehotu, v rámci ktorej musí pracovník zamestnávateľa informovať o svojom želaní čerpať rodičovskú dovolenku. 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 písomne odôvodniť. Vzhľadom na to, že vďaka flexibilitě je pravdepodobnejšie, že druhý rodič, najmä otec, svoj nárok na takúto dovolenku využije, pracovníci by mali mať možnosť požiadať o čerpanie rodičovskej dovolenky v plnom rozsahu alebo na kratší čas, alebo prostredníctvom iných pružných foriem. Schválenie takejto žiadosti o čerpanie rodičovskej dovolenky prostredníctvom iných pružných 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 prispôbené osobitným potrebám rodičov v osobitne znevýhodnených situáciách (osamelý rodič, dieťa so zdravotným postihnutím, závažným ochorením).

ustanovenia o rodičovskej dovolenke mali byť prispôsobené osobitným potrebám rodičov, predovšetkým v znevýhodnenej situácii.

## **Pozmeňujúci návrh 22**

### **Návrh smernice**

#### **Odôvodnenie 16**

*Text predložený Komisiou*

(16) V záujme uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke by sa pracovníci a zamestnávateľia 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.

*Pozmeňujúci návrh*

(16) V záujme uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke by sa pracovníci a zamestnávateľia mali spoločne dohodnúť na vhodných opatreniach zameraných na opätovné zapojenie pracovníka do pracovného procesu, a to s prihliadnutím na vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy a zaužívanú prax.

## **Pozmeňujúci návrh 23**

### **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 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 24**

### **Návrh smernice**

#### **Odôvodnenie 19**

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

(19) Aby sa zvýšila motivácia pre pracovníkov s deťmi a opatrovateľskými povinnosťami, najmä mužov, čerpať jednotlivé obdobia dovolenky v trvaní stanovenom v tejto smernici, mali by títo pracovníci mať počas nej právo na adekvátny príspevok. Výška príspevku by mala byť **primeraná a nie nižšia ako suma**, ktorá by dotknutému pracovníkovi prináležala v prípade práceneschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu. Členské štáty by mali zohľadniť dôležitosť kontinuity nárokov na sociálne zabezpečenie vrátane zdravotnej starostlivosti.

## Pozmeňujúci návrh 25

### Návrh smernice Odôvodnenie 21

(21) Na podporu pracujúcich rodičov a opatrovateľov v tom, aby zostali na trhu práce, **uvedení pracovníci by mali mať možnosť** prispôbiť si pracovný čas svojim osobným potrebám **preferenciám**. **Pracujúci** rodičia a opatrovatelia by **preto** mali mať možnosť požiadať o pružné formy organizácie práce, čo pre pracovníkov znamená možnosť prispôbiť si na účely plnenia opatrovateľských povinností svoje rozvrhnutie pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času. S cieľom zaoberať sa potrebami pracovníkov a zamestnávateľov by členské štáty mali mať možnosť obmedziť trvanie pružných 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 narodení detí, následkom dlhých období skráteného pracovného času môžu byť

(21) S cieľom podporiť pracujúcich rodičov a opatrovateľov k tomu, aby zostali na trhu práce, **zamestnávatelia by im mali dať možnosť** prispôbiť si rozvrhnutie pracovného času svojim osobným potrebám a **preferenciám**. **Bez zneužívania uvedeného práva by pracujúci** rodičia a opatrovatelia mali mať možnosť požiadať o pružné formy organizácie práce, čo pre pracovníkov znamená možnosť prispôbiť si na účely plnenia opatrovateľských povinností rozvrhnutie pracovného času, a to aj využívaním práce na diaľku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času. S cieľom zaoberať sa potrebami pracovníkov a zamestnávateľov **a zabezpečiť ich patričnú rovnováhu** by členské štáty mali mať možnosť obmedziť trvanie práce **na čiastočný úväzok a uprednostniť iné** pružné formy organizácie práce. Hoci sa preukázalo, že práca na kratší pracovný čas sa ukázala ako **skutočne** užitočná v tom, že niektorým

nižšie príspevky 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 patriť zamestnávateľovi. Osobitné okolnosti, na základe ktorých vznikla potreba požiadať o pružné formy organizácie práce, sa môžu zmeniť. Pracovníci by po skončení daného dohodnutého obdobia preto mali mať nielen právo vrátiť sa k pôvodnému rozvrhnutiu práce, ale mali by mať takisto možnosť oň požiadať, kedykoľvek si to vyžiada zmena daných okolností.

ženám umožnila zostať na trhu práce aj po na rodení detí **alebo pri iných rodinných povinnostiach**, následkom dlhých období skráteného pracovného času môžu byť nižšie príspevky 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 patriť zamestnávateľovi. Osobitné okolnosti, na základe ktorých vznikla potreba požiadať o pružné formy organizácie práce, sa môžu zmeniť. Pracovníci by po skončení daného dohodnutého obdobia preto mali mať nielen právo vrátiť sa k pôvodnému rozvrhnutiu práce, ale mali by mať takisto možnosť oň požiadať, kedykoľvek si to vyžiada zmena daných okolností.

## Pozmeňujúci návrh 26

### Návrh smernice Odôvodnenie 23

*Text predložený Komisiou*

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

*Pozmeňujúci návrh*

(23) Pracovníci, ktorí si uplatňujú svoje právo na dovolenku alebo právo požiadať o pružné formy organizácie práce, by mali byť chránení pred diskrimináciou, **odvetou** alebo znevýhodňovaním z dôvodu uplatnenia týchto práv. **Uplatňovanie práva na dovolenku alebo pružné formy organizácie práce by nemalo mať nepriaznivý vplyv na úroveň zamestnanosti či iné pracovné podmienky.**

## Pozmeňujúci návrh 27

### Návrh smernice Odôvodnenie 24

*Text predložený Komisiou*

(24) Pracovníkom, ktorí si uplatňujú právo čerpať dovolenku alebo požiadať o

*Pozmeňujúci návrh*

(24) Pracovníkom, ktorí si uplatňujú právo čerpať dovolenku alebo požiadať o

pružné formy organizácie práce stanovené v tejto smernici, by mala byť priznaná ochrana pred prepustením a akýmkoľvek prípravami na možné prepustenie z dôvodu, že o takúto dovolenku požiadali, čerpali alebo si uplatnili právo požiadať o takúto pružné formy organizácie práce. Ak sa pracovníci domnievajú, že boli prepustení z uvedených dôvodov, mali by mať možnosť požiadať zamestnávateľa o náležité odôvodnenie svojho prepustenia.

pružné formy organizácie práce stanovené v tejto smernici, by mala byť priznaná ochrana pred prepustením, **nátlakom a šikanovaním** a akýmkoľvek prípravami na možné prepustenie z dôvodu požiadania o takúto dovolenku alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva požiadať o takúto pružné formy organizácie práce. Ak sa pracovníci domnievajú, že boli prepustení z uvedených dôvodov, mali by mať možnosť požiadať zamestnávateľa o náležité odôvodnenie svojho prepustenia.

## Pozmeňujúci návrh 28

### Návrh smernice Článok 1 – odsek 1

*Text predložený Komisiou*

Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky určené na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci prostredníctvom zosúladenia pracovného a rodinného života pre pracujúcich rodičov a opatrovateľov.

*Pozmeňujúci návrh*

Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky určené na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci **z hľadiska sociálnych práv a miezd** prostredníctvom zosúladenia pracovného a rodinného života pre pracujúcich rodičov a opatrovateľov.

## Pozmeňujúci návrh 29

### Návrh smernice Článok 2 – odsek 1

*Text predložený Komisiou*

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

*Pozmeňujúci návrh*

Táto smernica sa vzťahuje na všetkých pracovníkov **ako aj** pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu **vymedzenom zákonom, kolektívnou zmluvou a/alebo zaužívanou praxou, ktoré sa uplatňujú v každom členskom štáte.**

## Pozmeňujúci návrh 30

## 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 **druhého rodiča**, ktoré môže čerpať pri narodení **alebo osvojení** dieťaťa;

### Pozmeňujúci návrh 31

## Návrh smernice

### Článok 3 – odsek 1 – písmeno b

*Text predložený Komisiou*

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

*Pozmeňujúci návrh*

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

### Pozmeňujúci návrh 32

## Návrh smernice

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

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**fa) „osamelý rodič“ je osoba, ktorá nežije v manželskom ani partnerskom zväzku, ako ho vymedzuje vnútroštátne právo, a ktorá ako jediná nesie za dieťa rodičovskú zodpovednosť.**

### Pozmeňujúci návrh 33

## 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**

*Pozmeňujúci návrh*

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby **druhý rodič mal** právo čerpať **povinne platenú** otcovskú dovolenku v trvaní najmenej



pracovných dní pri príležitosti narodenia dieťaťa.

**štrnástich** pracovných dní pri príležitosti narodenia **alebo osvojenia** dieťaťa **alebo v trvaní najmenej pätnástich dní v prípade narodenia alebo osvojenia viacerých detí.**

### Pozmeňujúci návrh 34

#### Návrh smernice

#### Článok 4 – odsek 2 a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**2a. Právo na otcovskú dovolenku uvedené v odseku 1 sa priznáva nezávisle od dĺžky pracovného pomeru druhého rodiča a povahy jeho pracovnej zmluvy.**

### Pozmeňujúci návrh 35

#### 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 vyčerpať pred dovŕšením určitého veku dieťaťa, ktorý sa stanovuje aspoň na **dvanásť** rokov.

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali individuálne právo čerpať rodičovskú dovolenku v trvaní najmenej **šiestich** mesiacov, ktorú budú musieť vyčerpať pred dovŕšením určitého veku dieťaťa, ktorý sa stanovuje aspoň na **trinásť** rokov.

### Pozmeňujúci návrh 36

#### Návrh smernice

#### Článok 5 – odsek 1 – pododsek 1 a (nový)

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**Dĺžka rodičovskej dovolenky je v prípade osamelých rodičov dvojnásobná.**

### Pozmeňujúci návrh 37

**Návrh smernice**  
**Článok 5 – odsek 2**

*Text predložený Komisiou*

2. Ak členské štáty dovoľia jednému rodičovi presunúť svoj nárok na rodičovskú dovolenku na druhého, zabezpečia, aby boli aspoň štyri mesiace rodičovskej dovolenky neprenosné.

*Pozmeňujúci návrh*

2. Ak členské štáty dovoľia jednému rodičovi presunúť svoj nárok na rodičovskú dovolenku na druhého, zabezpečia, aby boli aspoň štyri mesiace rodičovskej dovolenky neprenosné.  
***Trvanie rodičovskej dovolenky je dvojnásobné v prípade rodičov, ktorí majú v starostlivosti dieťa so zdravotným postihnutím alebo s vážnym ochorením.***

**Pozmeňujúci návrh 38**

**Návrh smernice**  
**Článok 5 – odsek 4**

*Text predložený Komisiou*

4. Členské štáty môžu podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého obdobia 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) u toho istého zamestnávateľa sa na účely výpočtu určujúceho obdobia zohľadňuje súčet období podľa týchto zmlúv.

*Pozmeňujúci návrh*

4. Členské štáty môžu podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitej doby alebo určitou dĺžkou zamestnania, ktorá nesmie presiahnuť **deväť mesiacov**. V prípade po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú (v zmysle smernice Rady 1999/70/ES) u toho istého zamestnávateľa sa na účely výpočtu určujúceho obdobia zohľadňuje súčet období podľa týchto zmlúv.

---

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).

---

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 39**

**Návrh smernice**  
**Článok 5 – odsek 5 a (nový)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

*5a. Pracovníci musia byť na začiatku pracovného pomeru písomne informovaní o právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, a to aj počas skúšobnej lehoty.*

## Pozmeňujúci návrh 40

### Návrh smernice Článok 5 – odsek 7

*Text predložený Komisiou*

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

*Pozmeňujúci návrh*

7. Členské štáty posúdia, či treba **rozšíriť** podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné ustanovenia o jej uplatňovaní tak, aby **sa naplnili** potreby adoptívnych rodičov, rodičov so zdravotným postihnutím, **osamelých rodičov (rodiny s jedným rodičom)** a rodičov detí so zdravotným postihnutím alebo závažným dlhodobým ochorením. **Predovšetkým v prípade rodičov detí so zdravotným postihnutím alebo závažným ochorením potvrdeným podľa požiadaviek zdravotníckych orgánov tohto členského štátu je zamietnutie žiadosti o rodičovskú dovolenku zakázané.**

## Pozmeňujúci návrh 41

### 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 **platenú** opatrovateľskú dovolenku v trvaní najmenej **siedmich** pracovných dní ročne na každého pracovníka. Toto právo **podlieha** náležitému zdokladovaniu zdravotného stavu rodinného príslušníka pracovníka.

## Pozmeňujúci návrh 42

**Návrh smernice**  
**Článok 6 a (nový)**

*Text predložený Komisiou*

*Pozmeňujúci návrh*

**Článok 6a**

***Dovolenka pre matku a druhého rodiča v prípade zdravotného postihnutia***

***Členské štáty zaručia, aby sa trvanie jednotlivých typov dovolenky uvedených v tejto smernici mohlo predĺžiť najmenej o 50 % pre matku a druhého rodiča, ak sú zdravotne postihnutí.***

**Pozmeňujúci návrh 43**

**Návrh smernice**  
**Článok 7 – odsek 1**

*Text predložený Komisiou*

Členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali právo na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci z naliehavých rodinných dôvodov v prípadoch choroby alebo úrazu, pri ktorých je nevyhnutná bezprostredná prítomnosť pracovníka. Členské štáty môžu obmedziť právo na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci **na určité časové obdobie za rok, na jednotlivé prípady alebo obidvoje.**

*Pozmeňujúci návrh*

Členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali právo na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci z naliehavých rodinných dôvodov v prípadoch choroby alebo úrazu, pri ktorých je nevyhnutná bezprostredná prítomnosť pracovníka. Členské štáty **môžu podmieniť** právo na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci **predložením dôkazov, ktoré považujú za primerané.**

**Pozmeňujúci návrh 44**

**Návrh smernice**  
**Článok 8 – odsek 1**

*Text predložený Komisiou*

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

*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 adekvátny príspevok **zodpovedajúci aspoň tomu**, čo by dotknutému pracovníkovi prináležalo v prípade práceneschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu.

článkoch 4, 5 alebo 6, dostali platbu, **daňovú úľavu** alebo adekvátny príspevok, **ktoré nesmú byť nižšie**, než by dotknutému pracovníkovi prináležalo v prípade práceneschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu.

## Pozmeňujúci návrh 45

### 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 **dvanaásť** rokov, a opatrovatelia mali právo požiadať o pružné formy organizácie práce na opatrovateľské účely. Dĺžka trvania takýchto pružných 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 **trinásť** rokov, a opatrovatelia mali právo požiadať o pružné formy organizácie práce na opatrovateľské účely. Dĺžka trvania takýchto pružných foriem organizácie práce môže podliehať primeranému obmedzeniu.

## Pozmeňujúci návrh 46

### Návrh smernice

#### Článok 9 – odsek 2

*Text predložený Komisiou*

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

*Pozmeňujúci návrh*

2. Zamestnávateľia zväžia žiadosti o pružné formy organizácie práce uvedené v odseku 1 a budú na ne reagovať **písomne** s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov. Zamestnávateľia sú povinní každé zamietnutie takejto žiadosti odôvodniť **písomne**.

## Pozmeňujúci návrh 47

### Návrh smernice

#### Článok 9 – odsek 3

*Text predložený Komisiou*

3. Ak je dĺžka trvania pružných 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. Zamestnávateľia sú povinní takéto žiadosti zväziť a reagovať na ne s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov.

*Pozmeňujúci návrh*

3. Ak je dĺžka trvania pružných foriem organizácie práce uvedených v odseku 1 obmedzená, pracovník má právo vrátiť sa po skončení dohodnutého obdobia k svojmu pôvodnému rozvrhnutiu pracovného času. ***Ustanoví sa tiež prechodné ochranné obdobie po návrate pracovníka do práce s cieľom umožniť mu jednoduchšie a účinnejšie opätovné začlenenie do profesijného života, keďže počas uvedeného ochranného obdobia by využívanie nových technológií mohlo pracovníkom pomôcť rýchlejšie si obnoviť schopnosť pracovať vytrvalo a flexibilnejšie, a zároveň si aktualizovať kvalifikáciu.*** Pracovník má takisto právo požiadať o návrat k pôvodnému rozvrhu pracovného času ***v tom istom pracovnom zaradení.*** Zamestnávateľia sú ***povinní každé zamietnutie takejto žiadosti odôvodniť písomne.***

**Pozmeňujúci návrh 48**

**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 pružné 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 6 alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva na pružné formy organizácie práce uvedené v článku 9.

**Pozmeňujúci návrh 49**

**Návrh smernice**

**Článok 12 – odsek 2**

*Text predložený Komisiou*

2. Pracovníci, ktorí sa domnievajú, že

*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 pružné formy organizácie práce uvedené v článku 9 *môžu* zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie svojho prepustenia. Zamestnávateľ poskytne uvedené dôvody písomne.

boli prepustení z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva na pružné formy organizácie práce uvedené v článku 9, *majú nárok* požiadať zamestnávateľa o náležité odôvodnenie ich prepustenia. Zamestnávateľ je *povinný* poskytnúť uvedené dôvody písomne *a včas*.

## Pozmeňujúci návrh 50

### Návrh smernice

#### Článok 13 – odsek 1

##### *Text predložený Komisiou*

Členské štáty stanovujú pravidlá týkajúce sa účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií za prípady porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných už platných ustanovení o právach, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Členské štáty prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie *uplatňovania uvedených sankcií*. Sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. *Môžu mať formu pokuty. Takisto môžu mať podobu platby náhrady.*

##### *Pozmeňujúci návrh*

Členské štáty stanovujú pravidlá týkajúce sa účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií za prípady porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných už platných ustanovení o právach, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Členské štáty prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie *uplatňovania účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií*.

## Pozmeňujúci návrh 51

### Návrh smernice

#### Článok 14 – odsek 1

##### *Text predložený Komisiou*

Členské štáty zavedú opatrenia potrebné na ochranu pracovníkov *vrátane pracovníkov, ktorí sú zástupcami zamestnancov*, pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa alebo pred nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z podania sťažnosti v rámci podniku alebo akéhokoľvek právneho konania začatého s cieľom vymôcť súlad s právami

##### *Pozmeňujúci návrh*

Členské štáty zavedú opatrenia potrebné na ochranu pracovníkov pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa alebo pred nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z podania sťažnosti v rámci podniku alebo akéhokoľvek právneho konania začatého s cieľom vymôcť súlad s právami

stanovenými v tejto smernici.

stanovenými v tejto smernici.

## Pozmeňujúci návrh 52

### 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 opatrovateľmi bez diskriminácie na základe pohlavia takisto mali právomoc v záležitostiach, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

##### *Pozmeňujúci návrh*

***Bez toho, aby boli dotknuté právomoci inšpektorátov práce alebo iných orgánov vrátane sociálnych partnerov zodpovedných za monitorovanie práv zamestnancov***, členské štáty zabezpečia, aby orgán alebo orgány určené podľa článku 20 smernice 2006/54/ES na propagovanie, analýzu, monitorovanie a podporu rovnakého zaobchádzania s rodičmi a opatrovateľmi bez diskriminácie na základe pohlavia mali právomoc aj v otázkach, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

## Pozmeňujúci návrh 53

### Návrh smernice

#### Článok 16 – odsek 1

##### *Text predložený Komisiou*

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*

Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia stanovené v tejto smernici, ***nesmú však byť nižšie než normy, ktoré ustanovujú ich vnútroštátne predpisy***. Musia však zabezpečiť, aby aspoň štyri mesiace rodičovskej dovolenky boli neprenosné v súlade s článkom 5 ods. 2 ***a aby bola ochrana dovolenky povinná pre rodičov detí so zdravotným postihnutím a vážnymi ochoreniami osvedčenými podľa požiadaviek zdravotníckych orgánov členských štátov***.

## Pozmeňujúci návrh 54



**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 po nadobudnutí účinnosti tejto smernice] členské štáty poskytnú Komisii všetky relevantné informácie týkajúce sa uplatňovania tejto smernice ***a dôkladné vyhodnotenie jej vplyvu na štatistiku zamestnanosti žien, prípadne aj s priloženým legislatívnym návrhom.***

## POSTUP – VÝBOR POŽIADANÝ O STANOVISKO

<b>Názov</b>	Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov		
<b>Referenčné čísla</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
<b>Gestorský výbor</b> dátum oznámenia na schôdzi	EMPL 15.5.2017		
<b>Výbor, ktorý predložil stanovisko</b> dátum oznámenia na schôdzi	JURI 15.5.2017		
<b>Spravodajkyňa výboru požiadaného o stanovisko</b> dátum vymenovania	Joëlle Bergeron 3.5.2017		
<b>Prerokovanie vo výbore</b>	9.10.2017	21.11.2017	21.2.2018
<b>Dátum prijatia</b>	27.3.2018		
<b>Výsledok záverečného hlasovania</b>	+: -: 0:	19 2 1	
<b>Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Kostas Chrysogonos, Rosa Estaràs Ferragut, Enrico Gasbarra, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Julia Reda, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
<b>Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhambazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland		
<b>Náhradníci (čl. 200 ods. 2) prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Mylène Troszczynski		

## ZÁVEREČNÉ HLASOVANIE PODĽA MIEN VO VÝBORE POŽIADANOM O STANOVISKO

19	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
GUE/NGL	Kostas Chrysogonos
PPE	Rosa Estaràs Ferragut, Luis de Grandes Pascual, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Rainer Wieland, Francis Zammit Dimech
S&D	Enrico Gasbarra, Evelyne Gebhardt, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner, Virginie Rozière
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand, Julia Reda

2	-
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Mylène Troszczynski

1	0
ECR	Angel Dzhambazki

Vysvetlenie použitých znakov:

+ : za

- : proti

0 : zdržali sa hlasovania

## POSTUP GESTORSKÉHO VÝBORU

<b>Názov</b>	Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov			
<b>Referenčné čísla</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)			
<b>Dátum predloženia v EP</b>	27.4.2017			
<b>Gestorský výbor</b> dátum oznámenia na schôdzi	EMPL 15.5.2017			
<b>Výbory požiadané o stanovisko</b> dátum oznámenia na schôdzi	JURI 15.5.2017	FEMM 15.5.2017		
<b>Postup pridružených výborov</b> dátum oznámenia na schôdzi	FEMM 14.9.2017			
<b>Spravodajcovia</b> dátum menovania	David Casa 3.10.2017			
<b>Prerokovanie vo výbore</b>	23.1.2018	21.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
<b>Dátum prijatia</b>	11.7.2018			
<b>Výsledok záverečného hlasovania</b>	+: -: 0:	34 14 4		
<b>Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Laura Agea, Mara Bizzotto, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Michael Detjen, Geoffroy Didier, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Arne Gericke, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Kostadinka Kuneva, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Miroslavs Mitrofanovs, Georgi Pirinski, Sofia Ribeiro, Robert Rochefort, Claude Rolin, Siôn Simon, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Jana Žitňanská			
<b>Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Maria Arena, Georges Bach, Lynn Boylan, Karima Delli, Tania González Peñas, Dieter-Lebrecht Koch, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Ivari Padar, Evelyn Regner, Joachim Schuster, Csaba Sógor, Flavio Zanonato			
<b>Náhradníci (čl. 200 ods. 2) prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Maria Noichl, Francis Zammit Dimech			
<b>Dátum predloženia</b>	24.8.2018			

## ZÁVEREČNÉ HLASOVANIE PODĽA MIEN V GESTORSKOM VÝBORE

34	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Marian Harkin, António Marinho e Pinto, Robert Rochefort, Yana Toom, Renate Weber
ECR	Arne Gericke, Jana Žitňanská
EFDD	Laura Agea
ENF	Mara Bizzotto
PPE	Georges Bach, David Casa, Geoffroy Didier, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Verónica Lope Fontagné, Claude Rolin, Francis Zammit Dimech
S&D	Maria Arena, Michael Detjen, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Javi López, Maria Noichl, Ivari Padar, Georgi Pirinski, Evelyn Regner, Joachim Schuster, Siôn Simon, Marita Ulvskog, Flavio Zanonato
VERTS/ALE	Karima Delli, Jean Lambert, Miroslavs Mitrofanovs

14	-
ECR	Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Ulrike Trebesius
ENF	Dominique Martin
GUE/NGL	Rina Ronja Kari
NI	Lampros Fountoulis
PPE	Dieter-Lebrecht Koch, Ádám Kósa, Jeroen Lenaers, Thomas Mann, Sofia Ribeiro, Csaba Sógor, Romana Tomc
S&D	Ole Christensen

4	0
GUE/NGL	Lynn Boylan, Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo

Vysvetlenie použitých znakov:

+ : za

- : proti

0 : zdržali sa hlasovania