



Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť

2017/0085(COD)

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 požiadaneho o stanovisko: Agnieszka Kozłowska-
Rajewicz

(*) Postup pridružených výborov – článok 54 rokovacieho poriadku

PA_Legam

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 %¹. 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 životom². Okrem toho sú politiky v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom nevyhnutné na účinnú reakciu na nedostatok pracovných síl a čoraz viac starnúce obyvateľstvo³.

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 poskytujú dostatočne vysoká úroveň kompenzácie⁴.

Platená otcovská dovolenka je prvým predpokladom zapojenia otcov do opatrovateľských povinností⁵. Spravodajkyňa sa však rozhodla zaviesť určitú úroveň flexibility pre využívanie

¹ Údaje z GR JUST: https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_en#womeninwork

² 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.

³ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment

⁴ 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>

⁵ 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)

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 dovolenke pri narodení alebo adopcii, keďže z dôkazov vyplýva, že vytváranie väzby medzi otcom a dieťaťom je najúčinnnejšie v počiatočnom štádiu¹. 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 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.

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

¹ 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

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. V dohovore sa okrem iného v článku 7

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 osoby so zdravotným postihnutím mohli**

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.

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 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. ***V článku 23 dohovoru sa okrem toho 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.***

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

(6 a) 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 vyvážene 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 udržiavateľnosti 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 platenej otcovskej a rodičovskej dovolenky** v mnohých členských štátoch **prispieva** k nízkej miere

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, ako aj prenosnosť** rodičovskej dovolenky v mnohých

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.

členských štátoch *prispievajú* 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^{1a}.*

1a 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)

(8 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 nad'alej 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

(13 a) 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 viac ich prítomnosti, najmä v súvislosti s otcami so zdravotným postihnutím a otcami s deťmi so zdravotným postihnutím vrátane problémov mentálneho zdravia, 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 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 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 **mat' 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

(28 a) 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

(32 a) 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

c a) „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, **súrodenc**, **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

1 a. 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 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 **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 určia 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/ES²¹) 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/ES²¹) u toho istého zamestnávateľa sa na účely výpočtu obdobia služby vezme do úvahy súhrn týchto zmlúv.

²¹ 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).

²¹ 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. Zamestnávatelia písomne odôvodnia akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti.

potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov. Zamestnávatelia 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

Informácie o zdravotnom stave alebo stave straty samostatnosti by mali byť dôverné a mali by byť 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. Zamestnávateľa zväžia žiadosti o pružné formy organizácie práce uvedené v odseku 1 a budú na ne reagovať s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov. Zamestnávateľa odôvodnia akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti.

Pozmeňujúci návrh

2. Zamestnávateľa 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**. Zamestnávateľa 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 52

Návrh smernice

Článok 9 – odsek 3 a (nový)

Text predložený Komisiou

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 53

Návrh smernice

Článok 10 – odsek 3

Pozmeňujúci návrh

3a. Členské štáty takisto posúdia potrebu ustanovení na zaručenie toho, aby uplatňovanie flexibilného pracovného času bolo prispôsobené 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. .

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 prijmú 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 prijmú 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 porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Členské štáty prijmú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie uplatňovania uvedených

Pozmeňujúci návrh

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

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 ustanoveniach týkajúcich sa predmetu

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.

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 cieľa 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

Názov	Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov		
Referenčné čísla	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
Gestorský výbor dátum oznámenia na schôdzi	EMPL 15.5.2017		
Výbor požiadaný o stanovisko dátum oznámenia na schôdzi	FEMM 15.5.2017		
Postup pridružených výborov - dátum oznámenia na schôdzi	14.9.2017		
Spravodajca výboru požiadaného o stanovisko dátum menovania	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017		
Prerokovanie vo výbore	19.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
Dátum prijatia	28.5.2018		
Výsledok záverečného hlasovania	+: -: 0:	19 8 4	
Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní	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 Úrtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoaň		
Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní	Eleonora Forenza, Julie Girling, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward		

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

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

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

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

Vysvetlenie použitých znakov:

+ : za

- : proti

0 : zdržali sa hlasovania