



REVIDOVANÁ RÁMCOVÁ
DOHODA O RODIČOVSKÉ
DOVOLENÉ

Výkladová příručka EKOS



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

CESKY

Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené

Výkladová příručka EKOS



Za finanční podpory Evropské Komise

Tuto příručku vyhotovila



S odborným přispěním



Obsah

Úvod	4
Klíčové body (revize) směrnice / dohody	7
Směrnice 2010/18/UE	9
Dohoda po jednotlivých ustanoveních	10
Preambule	10
Ustanovení 1: Účel a oblast působnosti	21
Ustanovení 2: Rodičovská dovolená	
Ustanovení 3: Prováděcí pravidla	25
Ustanovení 4: Osvojení dítěte	28
Ustanovení 5: Zaměstnanecká práva a nediskriminace	29
Ustanovení 6: Návrat do práce	33
Ustanovení 7: Pracovní volno z důvodu vyšší moci	33
Ustanovení 8: Závěrečná ustanovení	34
Přílohy	37
Příloha 1: Judikatura Soudního dvora Evropské unie ke směrnici o rodičovské dovolené	34
Příloha 2: Fakta a čísla o systémech rodičovské dovolené v Evropě	37
Příloha 3: Širší kontext: Fakta a čísla o jiných podobách dovolené v Evropě (mateřská dovolená, otcovská dovolená, dovolená v případě osvojení dítěte, dovolená za účelem péče o rodinné příslušníky, flexibilní pracovní doba, apod.)	38
Příloha 4: Kontrolní seznam provádění	44
Příloha 5: Doporučená literatura, zdroje a odkazy	45

Úvod

Dne 18. června 2009 byla zdolána nová významná etapa evropského sociálního dialogu. Po šesti měsících a sedmi kolech jednání, která začala v září roku 2008, podepsali evropští sociální partneři EKOS, BUSINESSEUROPE, UEAPME a CEEP revizi rámcové dohody o rodičovské dovolené z roku 1995¹. Je to v historii evropského sociálního dialogu poprvé, co došlo k takové revizi stávající rámcové dohody.

Je třeba poznamenat, že Evropská komise již před tím ve dvou etapách, v říjnu 2006 a v květnu 2007, konzultovala s evropskými sociálními partnery otázky sladění pracovního, soukromého a rodinného života a mimo jiné přistoupila k aktualizaci regulačního rámce na úrovni společenství. Evropská komise vyzvala evropské sociální partnery, aby vyhodnotili jednotlivá ustanovení rámcové dohody o rodičovské dovolené za účelem její revize². Dne 11. července 2007 evropští sociální partneři společně informovali Evropskou komisi o svém záměru vyhodnotit systémy rodičovské dovolené, které v Evropě existují, srovnat je s jinými mechanismy, které umožňují sladit pracovní a soukromý život a stanovit, zda je třeba v této oblasti něco společně podniknout. Výsledky tohoto hodnocení předložili v podobě průběžné zprávy dne 13. března 2008 na trojstranné sociální vrcholné schůzce, ve které vyjadřují své přání „společně pracovat na směrnici o rodičovské dovolené“³. Evropští sociální partneři sice uznávají, že první rámcová dohoda /směrnice o rodičovské dovolené přispěla ke kladnému posunu v této oblasti a že hrála významnou roli v podpoře pracujících rodičů, aby mohli lépe skloubit své pracovní povinnosti s rodinnými, nicméně také dospěli k názoru, že některé prvky dohody je třeba přizpůsobit či revidovat tak, aby lépe naplňovaly svůj účel, mimo jiné například opatření, skrze která otcové mohou lépe uplatnit svůj nárok na rodičovskou dovolenou, vzhledem ke zvyšující se rozmanitosti pracovní síly a vzhledem ke společenskému vývoji, zejména s ohledem na vzrůstající rozmanitost v uspořádání rodiny.

¹ Tato rámcová dohoda byla začleněna do směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi UNICE, CEEP a EKOS. Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4

² Oficiální podklady konzultace Komise jsou k dispozici na adrese:

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policy/Area=0&subCategory=0&year=0&adySearchKey=&mode=advancedSubmit&langd=fr>.

³ Celá průběžná zpráva je k dispozici na adrese: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.

Přestože stará směrnice byla úspěšně implementována ve všech členských státech Evropské unie a třebaže tato první rámcová dohoda umožnila shodu strategií, jejichž cílem bylo zlepšit rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem v Evropě, jejich cílů v oblasti sladění pracovních a rodinných povinností a nepopíratelně kladných důsledků pro zapojení žen na pracovním trhu nebylo zcela dosaženo. Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené se snaží odpovědět na určité výzvy revizí stávajících ustanovení nebo přijetím nových.

Revidovaná dohoda zdokonaluje některá ustanovení předešlé dohody, zejména prodlužuje rodičovskou dovolenou ze tří na čtyři měsíce, posiluje rodičovskou dovolenou coby individuální právo v ustanovení, podle kterého je část rodičovské dovolené nepřenositelná, dále zohledňuje úlohu příjmů v rozhodnutí nastoupit na rodičovskou dovolenou, přestože otázky příjmů spojené s rodičovskou dovolenou spadají do působnosti jednotlivých členských států, dále přináší pracujícím právo žádat po návratu z rodičovské dovolené o úpravu pracovních podmínek, dává prostor členským státům a / nebo sociálním partnerům stanovit lhůtu, jakou má pracovník k dispozici pro oznámení svého záměru využít svého práva na rodičovskou dovolenou zaměstnavateli. Revidovaná dohoda také přihlíží ke stále větší rozmanitosti v uspořádání rodiny a podněcuje muže a ženy, aby zastávali rovnou část rodinných povinností. Krom toho respektuje, že jednotlivé členské státy mají různá opatření i praxe v oblasti dovolených, v oblasti zařízení, která pečují o děti i v oblasti pružnějších pracovních podmínek.

Úspěšné uzavření této dohody ilustruje kladnou úlohu evropského sociálního dialogu i jeho schopnost nalézat řešení, která umožňují čelit významným výzvám, které před Evropou stojí, a to i v době krize. Jeho příspěvek k lepšímu sladění pracovního, soukromého a rodinného života představuje kladnou odpověď na fenomén stárnutí populace, protože by to mělo umožnit vyšší zapojení Evropanů na trhu práce.

Stejně jako první rámcová dohoda byla tato revidovaná verze na žádost podepsaných stran začleněna do směrnice, konkrétně do směrnice 2010/18/EU ze dne 8. března 2010⁴. Přestože směrnice, kterou se provádí tato revidovaná rámcová dohoda, je především určena členským státům, ustanovení 8 a odůvodnění 24 dohody předpokládají zvláštní úlohu sociálních partnerů v uplatňování, sledování a hodnocení této dohody, zejména proto, že sociální partneři mají předpoklady k nalezení řešení, která odpovídají potřebám zaměstnavatelů i pracujících. Tato dohoda / směrnice má být implementována nejpozději dne 8. března 2012.

⁴ Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi evropskými mezioborovými organizacemi sociálních partnerů (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS), a zrušuje se směrnice 96/34/ES. Úř. věst. L 68, 18.3.2010, s. 13–20.

Tato výkladová příručka nabízí celkový přehled obsahu dohody, kapitolu po kapitole, a zaměřuje se na hlavní otázky, které při jednáních byly předmětem diskusí. Dále nabízejí přílohy této příručky doplňující informace k judikatuře Evropského soudního dvora (příloha 1), fakta a čísla k otázce rodičovské dovolené v Evropě (příloha 2 a 3), kontrolní seznam k implementaci (příloha 4) a bibliografické odkazy a odkazy na další doporučenou literaturu (příloha 5).

Naším cílem je pomoci členským organizacím EKOS s implementací obsahu této dohody a napomoci k lepšímu monitorování a k lepšímu hodnocení dosažených výsledků⁵. Doufáme také, že tato příručka přispěje k šíření a znalosti této dohody i jejího obsahu mezi sociálními partnery, pracujícími i širokou veřejností.

Klíčové body směrnice/revidované dohody

Jak již bylo uvedeno, evropští sociální partneři na jedné straně uznávají, že první rámcová dohoda/směrnice o rodičovské dovolené přispěla ke kladnému posunu v této oblasti a že hrála významnou roli v podpoře pracujících rodičů, aby mohli lépe skloubit své pracovní povinnosti s rodinnými, nicméně na druhé straně také dospěli k názoru, že některé prvky dohody je třeba přizpůsobit či revidovat tak, aby lépe naplňovaly svůj účel, mimo jiné například opatření, skrze která otcové mohou lépe uplatnit svůj nárok na rodičovskou dovolenou, vzhledem ke zvyšující se rozmanitosti pracovní síly a vzhledem ke společenskému vývoji, zejména s ohledem na vzrůstající rozmanitost v uspořádání rodiny.

Některých odborářských cílů sice během jednání dosaženo nebylo (například zvýšení věku dítěte, nová pravidla v oblasti otcovské dovolené, atd.), přesto bylo dosaženo významných zlepšení. Lze je shrnout takto:

⁵ Tuto výkladovou příručku EKOS vypracovali: Veronica Nilsson (zvláštní poradkyně EKOS), Cinzia Sechi a Stefan Clauwaert (poradkyně EKOS a výzkumný pracovník ETUI, oba členové vyjednávací a posléze redakční skupiny EKOS pro vypracování „Revidované příručky o rodičovské dovolené“).

- Jeden měsíc dovolené navíc (schváleny 4 místo původních 3 měsíců pro každého z rodičů, přičemž jeden ze tří měsíců je nepřenosný) (ustanovení 2.2).
- Posílení práv „atypických“ pracujících na rodičovskou dovolenou (smlouvy na dobu určitou, částečné úvazky, pracovně právní vztahy s agenturami práce) (ustanovení 1.3 a 3.1(b)).
- Ochrana proti „méně příznivému zacházení“ s pracujícími, kteří žádají o rodičovskou dovolenou nebo ji čerpají, zatímco první rámcová dohoda/směrnice počítala jen s ochranou proti propuštění pracujících z důvodu žádosti o rodičovskou dovolenou nebo z důvodu čerpání rodičovské dovolené (ustanovení 5.4).
- Zavádění nových práv, aby pracující mohli žádat o úpravu své pracovní doby nebo uplatnění jiných opatření, která by jim usnadnila návrat do práce po rodičovské dovolené (ustanovení 6).
- Povinnost pro členské státy a/nebo sociální partnery aby při přijímání či revizi pravidel týkajících se rodičovské dovolené zohlednily:
 - * stále větší rozmanitost rodinných struktur, jako jsou rodiče samoživitelé, páry stejného pohlaví, nesezdané páry atd. (ustanovení 1.1);
 - * nutnost přijmout doplňující opatření, která budou řešit specifické potřeby adoptivních rodičů (ustanovení 4);
 - * specifické potřeby rodičů dětí se zdravotním postižením nebo s dlouhodobým onemocněním (ustanovení 3.3).
- Na rozdíl od první dohody/směrnice obsahuje revidovaná verze několik odkazů na úlohu a výši příjmů při uplatňování práv na rodičovskou dovolenou, zejména pokud podávají žádost otcové (ustanovení 5.5 a preambule 18-20).

Směrnice 2010/18/EU

Stejně jako první rámcová dohoda z roku 1995, která byla začleněna do směrnice 96/34/ES⁶, i tato revidovaná verze je v souladu s žádostí podepsaných stran a na základě Smlouvy o fungování Evropské unie přiložena ke směrnici. Konkrétně se jedná o směrnici 2010/18/EU ze dne 8. března 2010⁷.

Směrnice obsahuje 16 odůvodnění, která připomínají především tyto skutečnosti:

- Právní základ této směrnice/dohody představují články 153 a 155 Smlouvy o fungování Evropské unie (odůvodnění 1 a 2);
- Proces, jenž předcházel jednáním a podpisu nové dohody (odůvodnění 4, 5 a 6);
- Komise přihlížela k reprezentativnosti podepsaných stran revidované rámcové dohody a k zákonnosti ustanovení, která obsahuje (odůvodnění 9);
- V duchu hlavních zásad práva EU tato dohoda stanoví minimální požadavky (odůvodnění 11);
- Při provádění rámcové dohody mohou členské státy (a/nebo sociální partneři) vždy uplatnit nebo přijmout příznivější ustanovení než ta, která jsou stanovena v dohodě (odůvodnění 12);
- Provádění jednotlivých ustanovení rámcové dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany pracujících v oblasti rodičovské dovolené a pracovního volna z důvodu vyšší moci (odůvodnění 13).

Dále směrnice obsahuje 5 klíčových článků, které stanovují především následující:

- Členské státy mají stanovit režim účinných, přiměřených a odrazujících sankcí v případě porušení povinností vyplývajících z této směrnice (článek 2 a odůvodnění 14);
- Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 8. března 2012; dojde-li k nějakým zvláštním obtížím nebo bude-li provádění probíhat prostřednictvím kolektivní dohody, mají členské státy jeden rok navíc (tedy do 8. března 2013) (článek 3);
- Tato směrnice zrušuje směrnici 96/34/ES, která obsahovala první rámcovou dohodu z roku 1995 (článek 4 a odůvodnění 3 a 7).

⁶ Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4.

⁷ Úř. věst. L 68, 18.3.2010, s. 13–20.

Dohoda po jednotlivých ustanoveních

Preambule

Text dohody	Výklad/komentáře
<p><i>Tato rámcová dohoda mezi evropskými organizacemi sociálních partnerů BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS (a kontaktní výbor Eurocadres/CEC) reviduje rámcovou dohodu o rodičovské dovolené ze dne 14. prosince 1995, která stanoví minimální požadavky na rodičovskou dovolenou, jakožto důležitý prostředek sladění pracovních a rodinných povinností a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy.</i></p>	<p>Již od podepsání první rámcové dohody EKOS dala jasně najevo, že tato rámcová dohoda představuje, bez ohledu na její existenci jako součást komunitárního práva, „závazek“ sociálních partnerů k zavádění minimálních požadavků v oblasti rodičovské dovolené. A právě proto se nejedná pouze o pasivní podrobení se zákonodárci, ale jedná se spíše o dynamické rozhodnutí, které stojí na pozadí společné vůle k zavedení těchto minimálních požadavků ve všech státech Unie prostřednictvím právních prostředků a kolektivních smluv.</p> <p>Ve srovnání s textem z roku 1995 je tento odstavec jen upraven, respektive aktualizován z „procedurálního“ pohledu. Jednak se nahrazuje zkratka „UNICE“ novým názvem „BUSINESSEUROPE“, dále je zde navíc uvedena UEAPME, která se jednání v roce 1995 neúčastnila a za třetí se odkazuje na kontaktní výbor Eurocadres/CEC, který tehdy nebyl součástí delegace EKOS. Konečně tento odstavec také upřesňuje, že tato rámcová dohoda reviduje rámcovou dohodu z roku 1995.</p>
<p><i>Evropské organizace sociálních partnerů žádají Komisi, aby předložila tuto rámcovou dohodu Radě k rozhodnutí, které učiní tyto minimální požadavky závaznými v členských státech Evropské unie.</i></p>	

<p><i>I. Obecné úvahy</i></p>	
<p><i>1. S ohledem na Smlouvu o založení ES, a zejména na články 138 a 139 této smlouvy [*]⁸;</i></p>	<p>Tato úvaha odkazuje na právní základ textu. Je třeba poznamenat, že Lisabonská smlouva v době podpisu této dohody v červnu 2009 ještě nevstoupila v účinnost. Ovšem v době přijetí směrnice, která tuto dohodu obsahuje, v březnu 2010, již účinná byla.</p> <p>Aby nevznikly žádné nejasnosti, doplnilo právní oddělení Evropské komise – poté, co vše projednalo s evropskými sociálními partnery a získalo jejich souhlas – do konečného textu rámcové dohody několik poznámek pod čarou, jak je Rada přijala a jak figurují v Úředním věstníku.</p>
<p><i>2. s ohledem na čl. 137 odst. 1 písm. c) a článek 141 Smlouvy o založení ES [**] a zásadu rovného zacházení (články 2, 3 a 13 Smlouvy o založení ES [***] a sekundární právo, které je na této zásadě založeno, zejména směrnici Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy⁹; směrnicí Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň¹⁰; směrnicí Rady 96/97/ES, kterou se mění směrnice</i></p>	<p>Toto nové odůvodnění odkazuje nejprve na primární zdroje komunitárního práva, zejména v otázce rovného zacházení, a dále nelimitativním způsobem odkazuje i na platné právo sekundární v této oblasti, jehož správné uplatňování má přispět k posílení rovného zacházení s ženami a muži.</p>

⁸ Byly přidány následující tři poznámky pod čarou označené hvězdičkou (viz vysvětlení výše):

(*) Po přečíslování článku 154 a 155 Smlouvy o fungování EU.

(**) Po přečíslování čl. 153 odst. 1 písm. c) a článek 157 Smlouvy o fungování EU.

(***) Článek 2 Smlouvy o ES je zrušen a věcně nahrazen článkem 3 Smlouvy o Evropské unii. Ustanovení čl. 3 odst. 1 Smlouvy o ES je zrušeno a věcně nahrazeno články 3 až 6 Smlouvy o fungování EU. Ustanovení čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES je po přečíslování článek 8 Smlouvy o fungování EU. Článek 13 Smlouvy o ES je po přečíslování článek 19 Smlouvy o fungování EU.

⁹ Úř. věst. L 45, 19.2.1975, s. 19–20.

¹⁰ Úřední věstník L 46 ze dne 17.2.1997, str. 1-8

<p>86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků¹¹, a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)¹²;</p>	
<p>3. s ohledem na Listinu základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000 a její články 23 a 33 týkající se rovnosti žen a mužů a zachování souladu mezi pracovním, soukromým a rodinným životem;</p>	<p>Předešlá rámcová dohoda odkazovala na příslušné články Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků (1989). Tyto odkazy se nahrazují odkazy na článek 23 a 33 Listiny základních práv EU, které stanoví:</p> <p>Článek 23</p> <p>Rovnost žen a mužů</p> <p>Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.</p> <p>Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.</p> <p>Článek 33</p> <p>Rodinný a pracovní život</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rodina požívá právní, hospodářské a sociální ochrany. 2. V zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na

¹¹ Úřední věstník L 348, 28.11.1992, s. 20-24

¹² Úřední věstník L 204, 26.7.2006, s. 23-36

	<p><i>rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.</i></p> <p>Listina EU je nyní součástí evropského primárního práva. V článku 6 Smlouvy o Evropské unii se stanoví: „Unie uznává práva, svobody a zásady obsažené v Listině základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007 ve Štrasburku, jež má stejnou právní sílu jako smlouvy (...)“.</p>
<p>4. <i>s ohledem na zprávu Komise z roku 2003 o provádění směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS;</i></p>	<p>Tato zpráva je dostupná na adrese: http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html.</p>
<p>5. <i>s ohledem na cíl Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost zvýšit celkovou míru zaměstnanosti na 70 %, míru zaměstnanosti žen na 60 % a míru zaměstnanosti starších pracovníků na 50 %, na barcelonské cíle týkající se zařízení péče o děti a na přínos politik zaměřených na lepší sladění pracovního, soukromého a rodinného života v EU k dosahování těchto cílů;</i></p>	<p>Toto nové odůvodnění odkazuje jednak na cíle Lisabonské strategie, které je třeba vzít v úvahu a které v době podpisu této dohody ještě platily. Mezitím byla přijata strategie EU – 2020. Tato nová evropská strategie pro „inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“ stanovuje cíl, podle něhož má 75 % populace ve věku mezi 20 a 64 lety mít zaměstnání.</p> <p>Další odkaz se týká tzv. „barcelonských cílů“. Evropská rada, jež se sešla v Barceloně v roce 2002, totiž vyzvala členské státy, aby především odstranily překážky, které ženám brání v účasti na trhu práce a aby za tímto účelem do roku 2010 vznikla taková služby zařízení, která zajistí péči pro nejméně 90 % dětí ve věku od tří let do věku nástupu povinné školní docházky a dále obdobná zařízení pro nejméně 33% dětí ve věku do tří let.</p>

<p>6. s ohledem na akční rámec pro rovnost žen a mužů schválený evropskými sociálními partnery dne 22. března 2005, v němž je podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jednou z prioritních oblastí činnosti, přičemž se uznává, že pro další zlepšení v oblasti sladování pracovního a soukromého života je nutno zavést vyvážený, souvislý a integrovaný soubor opatření zahrnující úpravu dovolené a pracovní doby a sítě zařízení péče o děti;</p>	<p>Toto nové odůvodnění odkazuje na akční rámec pro rovnost žen a mužů a na jeho prioritu v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Jednalo se o jeden z nejnovějších a z nejvýznamnějších výsledků evropského sociálního dialogu mezi EKOS, BUSINESSEUROPE a UEAPME a CEEP.</p> <p>Bližší informace o tomto akčním rámci a jeho prováděcích pravidlech v celé Evropě najdete na adrese: http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html.</p>
<p>7. vzhledem k tomu, že opatření zaměřená na lepší sladění pracovního a rodinného života jsou součástí širšího politického programu, který reaguje na potřeby zaměstnavatelů a pracovníků a zvyšuje přizpůsobivost a zaměstnatelnost v rámci přístupu flexikurity;</p>	
<p>8. vzhledem k tomu, že rodinné politiky by měly přispívat k dosažení rovnosti žen a mužů a je třeba na ně pohlížet v souvislosti s demografickými změnami, následky stárnutí obyvatelstva, snižováním generačních rozdílů, podporou účasti žen v pracovním procesu a rozdělením rodinných povinností mezi ženami a muži;</p>	<p>Toto odůvodnění vyplývá z první rámcové dohody, ale byl do něj doplněn odkaz na rovnost pohlaví a na rozdělení rodinných povinností mezi ženy a muže. Jedná se o vyjádření nové demografické skutečnosti a důsledků stárnutí populace. Proto je třeba jej interpretovat ve světle ustanovení 7 o „pracovním volnu z důvodů vyšší moci“, ať se jedná o potomky (děti) nebo o předky (staří, závislí rodiče).</p>
<p>9. vzhledem k tomu, že Komise v letech 2006 a 2007 vedla s evropskými sociálními partnery první a druhou fázi konzultace o sladění pracovního,</p>	<p>Toto nové odůvodnění připomíná, že jednání navázala na dvě fáze</p>

<p><i>soukromého a rodinného života a mimo jiné řešila otázku aktualizace regulačního rámce na úrovni Společenství a vyzvala evropské sociální partnery, aby vyhodnotili ustanovení rámcové dohody o rodičovské dovolené s cílem její revize;</i></p>	<p>konzultace Evropské komise o sladění pracovního, soukromého a rodinného života.</p> <p>Oficiální dokumenty k této konzultaci jsou k dispozici na webových stránkách Evropské komise o evropském sociálním dialogu: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=fr.</p> <p>Odpovědi EKOS na tyto konzultace, stejně jako další postoje v oblasti sladění pracovního, rodinného a soukromého života jsou k dispozici na webových stránkách EKOS na adrese: http://www.etuc.org/r/1348.</p> <p>V návaznosti na tyto konzultace se evropské sociální partnery rozhodli provést hodnocení ustanovení dohody z roku 1995 i jejich implementace. Výsledky tohoto hodnocení byly zveřejněny dne 27. února 2008 v „průběžné zprávě o sladění pracovního, rodinného a soukromého života“, která byla předložena na trojstranné sociální vrcholné schůzce dne 13. března 2008.</p> <p>Tato průběžná zpráva mimo jiné hodnotí pokroky, kterých bylo dosaženo v oblasti sladění pracovního a soukromého života v posledních deseti letech. Dále se zde zdůrazňuje i úloha EU a evropských sociálních partnerů ve zlepšování rovnováhy mezi pracovním, soukromým a rodinným životem. Středem zájmu jsou tři oblasti: (i) ustanovení o rodičovské dovolené, (ii) úpravy pracovní doby, (iii) zařízení péče o děti.</p> <p>Celá průběžná zpráva je k dispozici na webových stránkách EKOS na adrese: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.</p>
<p>10. <i>vzhledem k tomu, že rámcová dohoda evropských sociálních partnerů z roku 1995 o rodičovské dovolené dala impuls k příznivým změnám, zajistila společný základ pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem v členských státech a sehrála významnou úlohu v pomoci pracujícím rodičům</i></p>	

<p><i>při dosahování lepšího sladění těchto dvou oblastí; evropští partneři se však na základě společného hodnocení domnívají, že některé prvky této dohody je nutno přizpůsobit nebo revidovat, aby bylo možno lépe dosáhnout jejich cílů;</i></p>	
<p>11. <i>vzhledem k tomu, že některé aspekty je nutno přizpůsobit s ohledem na zvyšující se rozmanitost pracovní síly a společenský vývoj zahrnující vzrůstající rozmanitost uspořádání rodiny, při současném dodržování vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí;</i></p>	<p>Tímto novým odůvodněním, které je třeba interpretovat ve světle ustanovení 1.1, chtěli evropští sociální partneři zvýraznit vývoj trhu práce a společnosti obecně. Jednou z podstatných změn je vzrůstající rozmanitost uspořádání rodiny.</p> <p>Ve snaze o jasnější vysvětlení se EKOS bezúspěšně pokusila zahrnout explicitní odkaz na „vzrůstající rozmanitost uspořádání rodiny“ připojením (nevyčerpávajícího) seznamu, který by zahrnoval například rodiče samoživitelé, partnerství osob stejného pohlaví, nesezdané páry, atd.</p>
<p>12. <i>vzhledem k tomu, že v mnoha členských státech nevedla podpora toho, aby se muži podíleli na rodinných povinnostech vyváženou měrou, k dostatečným výsledkům, a proto by měla být přijata účinnější opatření vedoucí k rovnoměrnějšímu rozdělení rodinných odpovědností mezi muži a ženami;</i></p>	<p>V první rámcové dohodě obdobné odůvodnění odkazovalo na potřebu podporovat muže v tom, aby se podíleli na rodinných povinnostech rovnou měrou, například nástupem na rodičovskou dovolenou, a že by tato „podpora“ mohla mít podobu programů pro zvyšování informovanosti v dané oblasti. Z hodnocení nicméně vyplynulo, že ona „podpora“ v mnohých členských státech nepřinesla dostatečné výsledky. Informační kampaně jsou sice nadále důležité, nicméně je třeba i účinnějších opatření. Krokem správným směrem je například rozhodnutí, že nejméně jeden měsíc dovolené bude nepřenosný, jak je uvedeno v ustanovení 2.2. V tomto ohledu viz též odůvodnění 16.</p>
<p>13. <i>vzhledem k tomu, že v mnoha členských státech již existuje široká škála</i></p>	<p>V tomto novém odůvodnění evropští sociální partneři uznávají, že v jednotlivých členských státech existuje mnoho různých opatření pro oblast</p>

<p><i>politických opatření a zvyklostí týkajících se dovolené, zařízení péče o děti a pružného uspořádání pracovní doby, které jsou přizpůsobeny potřebám pracovníků a zaměstnavatelů a jejichž cílem je podpora rodičů při sladování pracovního, soukromého a rodinného života, přičemž tyto skutečnosti je třeba vzít při provádění této dohody v úvahu;</i></p>	<p>sladění pracovního a soukromého života a je třeba k tomu při implementaci dohody přihlídnout.</p> <p>Je však třeba zdůraznit, že zohlednění těchto různých opatření nesmí v žádném případě být důvodem a nesmí být použito pro neuplatnění minimálních požadavků této dohody/směrnice (jako například minimální čtyřměsíční délky dovolené) nebo důvodem pro omezení stávající úrovně sociální ochrany. Například některé organizace zaměstnavatelů v Belgii prohlašují, že stávající platný režim rodičovské dovolené se nebude měnit. Mají za to, že není nutné dobu rodičovské dovolené prodlužovat ze tří na čtyři měsíce, aby se nová dohoda dodržela, protože možnosti skloubení pracovního a rodinného života jsou vzhledem k dalším existujícím režimům dovolené dostačující.</p>
<p>14. <i>vzhledem k tomu, že tato rámcová dohoda stanoví jeden prvek opatření evropských sociálních partnerů v oblasti sladování pracovního a rodinného života;</i></p>	<p>Tímto odůvodněním chtějí evropští sociální partneři vyzdvihnout četná vynaložená úsilí a dosažené výsledky v rámci sociálního dialogu v oblasti sladění pracovního a soukromého života, například akční rámec pro rovnost žen a mužů (srov. odůvodnění 6) nebo společné prohlášení o službách péče o děti přijaté v červenci 2008 (k dispozici na adrese: http://www.etuc.org/a/5204).</p>
<p>15. <i>vzhledem k tomu, že tato dohoda je rámcovou dohodou stanovící minimální požadavky a ustanovení pro rodičovskou dovolenou, odlišnou od mateřské dovolené, a pro pracovní volno z důvodů vyšší moci a obrací se na členské státy a sociální partnery, aby zavedli podmínky přístupu a prováděcí</i></p>	<p>Tento odstavec zůstal beze změny a jasně ilustruje naši dynamickou, praktickou a doplňující koncepci rámcové dohody včetně odpovědnosti, která je ponechána členskými státy a sociálními partnery na národní úrovni, a možností jednat o podmínkách přístupu a způsobech uplatnění.</p>

<p><i>pravidla za účelem přihlednutí k situaci v každém členském státě;</i></p>	
<p>16. <i>vzhledem k tomu, že právo na rodičovskou dovolenou v této dohodě je právem individuálním a v zásadě nepřenositelným, ačkoli členské státy mohou umožnit jeho přenositelnost, přičemž ze zkušenosti plyne, že nepřenositelnost této dovolené může fungovat jako kladná pobídka pro její čerpání ze strany otců, a evropské sociální partneři se proto dohodli na nepřenositelnosti části této dovolené;</i></p>	<p>Toto nové odůvodnění se týká nepřenositelnosti rodičovské dovolené a jejích případných důsledků na rozhodnutí otců uplatnit své právo na rodičovskou dovolenou. Toto odůvodnění současně upřesňuje, že podle této dohody je právo na rodičovskou dovolenou v zásadě v rámci páru nepřenositelné. Je třeba jej interpretovat ve světle ustanovení 2.2 obsahu.</p>
<p>17. <i>vzhledem k tomu, že je důležité zohlednit zvláštní potřeby rodičů dětí se zdravotním postižením nebo s dlouhodobým onemocněním;</i></p>	<p>Toto odůvodnění je také nové a je třeba jej číst ve světle ustanovení 3.3, které se týká nově přidaného odstavce o nutnosti zohlednit při vypracovávání režimů rodičovské dovolené specifické potřeby rodičů dětí se zdravotním postižením nebo s dlouhodobým onemocněním.</p>
<p>18. <i>vzhledem k tomu, že by členské státy měly zajistit, aby nároky na věcné dávky v rámci nemocenského pojištění zůstaly během minimální doby rodičovské dovolené zachovány;</i></p>	<p>Různost systémů sociálního zabezpečení, citlivost členských států v této oblasti a neochota zaměstnavatelů zohlednit tuto otázku, to vše vysvětluje, proč je odpovědnost zachování sociální ochrany a dávek zajištěna na národní úrovni. Ustanovení 5.5 nicméně zdůrazňuje „důležitost kontinuity nároků na dávky sociálního zabezpečení v rámci různých systémů, zejména v oblasti zdravotní péče“. EKOS je přirozeně toho názoru, že zachování pokrytí by se mělo vztahovat na všechna rizika (nemoc, nezaměstnanost, invalidita, atd.)</p>

<p>19. <i>vzhledem k tomu, že při provádění této dohody by členské státy také měly tam, kde je to vhodné podle vnitrostátních podmínek, a s přihlédnutím k rozpočtové situaci zvážit, zda mají nároky na dávky sociálního zabezpečení zůstat stejné i během minimální doby rodičovské dovolené, a rovněž úlohu příjmů jako jednoho z faktorů určujících čerpání rodičovské dovolené;</i></p>	<p>Ve srovnání s první rámcovou dohodou bylo toto ustanovení aktualizováno v tom smyslu, že členským státům ukládá, aby při provádění této dohody zohledňovaly nejen zachování nároků na dávky sociálního zabezpečení, ale aby též zohledňovaly <u>úlohu příjmů</u> jako jeden z faktorů určujících čerpání rodičovské dovolené. Je třeba jej číst ve světle odůvodnění 20 a ustanovení 5.5.</p>
<p>20. <i>vzhledem k tomu, že ze zkušeností členských států vyplývá, že výše příjmů při rodičovské dovolené je jedním z faktorů, který ovlivňuje její čerpání ze strany rodičů, zejména otců;</i></p>	<p>Stejně jako odůvodnění 19 i toto nové odůvodnění zmiňuje kladnou úlohu, jakou v rozhodnutí čerpat rodičovskou dovolenou hraje úroveň příjmů, a konkrétně zmiňuje otce. Zkušenosti totiž ukazují, že rodiče, ale především otcové, jsou méně ochotni čerpat rodičovskou dovolenou v zemích, kde je jen velmi málo placená nebo není placená vůbec. Obecně je také třeba přihlídnout ke všeobecnému problému rozdílného odměňování mužů a žen, ale také k rozdílné situaci rodičů samoživitelů a rodičů žijících v páru a dále i k otázce, zda mzdu pobírají oba partneři.</p>
<p>21. <i>vzhledem k tomu, že dostupnost pružného uspořádání pracovní doby usnadňuje rodičům sloučení pracovních a rodičovských povinností a usnadňuje opětovné zapojení do práce, zejména po návratu z rodičovské dovolené;</i></p>	<p>Toto odůvodnění odráží zařazení nového ustanovení, a sice ustanovení 6.1, podle něhož je třeba věnovat pozornost výhodám, které s sebou může nést přizpůsobení pracovní doby v rámci usnadňování sloučení pracovního a rodinného života, stejně jako při návratu z rodičovské dovolené.</p>

<p>22. <i>vzhledem k tomu, že úprava rodičovské dovolené má podpořit pracující rodiče v určitém období s cílem udržet a podpořit jejich průběžnou účast na trhu práce, a proto by měla být věnována větší pozornost udržování kontaktů se zaměstnavatelem v průběhu této dovolené nebo ujednáním týkajícím se návratu do práce;</i></p>	<p>Toto odůvodnění je také nové a odráží zavedení nového ustanovení, a sice ustanovení 6.2. o kladné úloze udržování kontaktů mezi pracovníky a zaměstnavateli během rodičovské dovolené pro pozdější snazší návrat do práce.</p> <p>Je však třeba podtrhnout, že ustanovení 6.2 se týká usnadnění návratu do práce z rodičovské dovolené a přijetí případných úprav, které povedou k přijetí veškerých uvedených opatření pro opětovné začlenění. Doporučení, aby pracující a zaměstnavatelé zůstali v kontaktu, tedy v žádném případě nesmí být interpretováno tak, že zaměstnavatel získává možnost vyvíjet tlak na zaměstnance, aby zkrátil dobu rodičovské dovolené, část dovolené odložil nebo během dovolené vykonával práci, apod.</p>
<p>23. <i>vzhledem k tomu, že tato dohoda přihlíží k potřebě zlepšit požadavky sociální politiky, zvýšit konkurenceschopnost ekonomiky Evropské unie a vyhnout se ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků;</i></p>	<p>Tento odstavec zůstal beze změny a vyjadřuje obecný požadavek ohledně rovnováhy mezi zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců, nejvíce se však týká malých a středních podniků.</p> <p>Lze uvažovat o zvláštních prováděcích pravidlech či úpravách pro čerpání rodičovské dovolené v malých a středních podnicích. To však v žádném případě nesmí sloužit jako zdůvodnění pro neimplementování této dohody v malých a středních podnicích a její neuplatnění na jejich zaměstnance. Tato dohoda platí pro všechny podniky bez ohledu na jejich velikost (a v tomto ohledu je na místě připomenout, že jednou ze stran, které dohodu podepsaly, je UEAPME) a na odvětví jejich činnosti.</p>

<p>24. <i>vzhledem k tomu, že sociální partneři mají nejlepší předpoklady k nalezení řešení, která odpovídají potřebám zaměstnavatelů i pracovníků, a proto jim musí být přidělena zvláštní úloha při provádění, uplatňování, sledování a hodnocení této dohody v širším kontextu dalších opatření, jejichž cílem je zlepšit sladění pracovních a rodičovských povinností a podporovat rovné příležitosti a rovné zacházení pro muže a ženy.</i></p>	<p>Toto odůvodnění bylo aktualizováno a zdůrazňuje úlohu, kterou mohou sociální partneři sehrát při monitorování a hodnocení této dohody. Tento odstavec je třeba číst ve světle ustanovení 8.7 obsahu.</p>
---	---

Ustanovení 1: Účel a oblast působnosti

Text dohody	Výklad/komentáře
<p>1. Tato dohoda stanoví minimální požadavky usnadňující sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů s přihlédnutím ke vzrůstající rozmanitosti v uspořádání rodiny, při současném dodržování vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.</p>	<p>Dohoda stanoví „minimální požadavky“ usnadňující sladění pracovních a rodinných povinností rodičů a pracovní volno z důvodu vyšší moci. Tyto minimální požadavky se vztahují na celou dohodu a jejich dodržení je povinné. Závazný charakter těchto požadavků se týká čtyř základních bodů: individuálního práva na rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců; ochrany proti propuštění; práva zaměstnance vrátit se na své původní místo nebo v případě, že to není možné, na místo rovnocenné nebo podobné; povolení pracovního volna z důvodu vyšší moci.</p> <p>Dále tato dohoda přihlíží k rostoucí rozmanitosti rodinných uspořádání. Jak již bylo uvedeno výše (viz odůvodnění 11), EKOS se bezúspěšně pokusila zahrnout explicitní odkaz na „vzrůstající rozmanitost uspořádání rodiny“ připojením (nevyčerpávajícího) seznamu, který by zahrnoval například rodiče samoživitele, partnerství osob stejného pohlaví, nesezdané páry, atd.</p>
<p>2. Tato dohoda se vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě.</p>	<p>Dohoda se vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě. Je třeba poznamenat, že pojem „pracovněprávní vztah“ je širší než pojem „pracovní smlouva“. „Pracovněprávní vztah“ je termín používaný v dohodách evropského sociálního dialogu, protože se dohoda vztahuje i na úředníky a zaměstnance státních podniků aj. Neexistují žádná vyloučení ani výjimky, které jsou v legislativě EU tak běžné (např. osvobození podle kategorií pro celé obchodní loďstvo).</p>

3. *Členské státy nebo sociální partneři nevyjmou z oblasti působnosti této dohody pracovníky, pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy pouze na základě skutečnosti, že se jedná o pracovníky na částečný pracovní úvazek, pracovníky se smlouvou na dobu určitou nebo osoby, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce.*

Toto nové ustanovení pojednává zejména o zaměstnancích s částečným úvazkem, se smlouvou na dobu určitou nebo pracovnících v pracovněprávním vztahu s agenturou práce. Tyto kategorie jsou nyní explicitně zahrnuty do oblasti uplatnění směrnice a nelze je z nároku na rodičovskou dovolenou vyloučit.

Ustanovení 2: Rodičovská dovolená

Text dohody	Výklad/komentáře
<p><i>1. Tato dohoda přiznává pracujícím mužům a ženám individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat do dosažení stanoveného věku, nejvýše osmi let, který definují členské státy nebo sociální partneři.</i></p>	<p>Dohoda dává pracujícím mužům a ženám individuální právo na rodičovskou dovolenou v trvání minimálně čtyř měsíců (to znamená, že otec i matka mají každý nárok čerpat rodičovskou dovolenou v délce minimálně čtyř měsíců). Právo na rodičovskou dovolenou je univerzální, to znamená, že neexistuje žádná výjimka pro specifické sektory nebo specifické kategorie pracovníků ani nelze uplatnit výpočet poměrné části. Právo na rodičovskou dovolenou se neomezuje pouze na péči o novorozence nebo děti v nízkém věku. Vlády nebo sociální partneři musejí pracujícím umožnit čerpat rodičovskou dovolenou až do dosažení osmi let věku dítěte. Opakované pokusy EKOS posunout tuto hranici až na dvanáct let bohužel neuspěly.</p> <p>Toto ustanovení zůstává ve svém základu ve srovnání s textem první dohody nezměněno, až na upřesnění doby trvání rodičovské dovolené, které bylo přesunuto a zahrnuto do odstavce 2 níže.</p>

2. Právo na dovolenou bude přiznáno na dobu nejméně čtyř měsíců a v zájmu podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy by mělo být v zásadě udělováno jako právo nepřenosné. Pro podporu rovnoměrnějšího čerpání dovolené oběma rodiči bude nepřenosný alespoň jeden z těchto čtyř měsíců.

Prováděcí pravidla ohledně tohoto nepřenosného období budou stanovena na vnitrostátní úrovni právními předpisy nebo kolektivními smlouvami s přihlédnutím ke stávajícím ustanovením v členských státech týkajícím se dovolené.

Toto ustanovení obsahuje několik nových prvků. Tím nejpodstatnějším je doba trvání rodičovské dovolené, která se prodlužuje ze tří na čtyři měsíce.

Stejně jako v předcházející dohodě by poskytnutá dovolená v zásadě neměla být přenosná. EKOS zastávala názor, že by celá rodičovská dovolená měla být nepřenosná, ale z důvodu velkých neshod s delegací zaměstnavatelů se dospělo ke kompromisnímu řešení, kdy v zemích, kde je rodičovská dovolená přenosná mezi rodiči, je alespoň jeden ze čtyř měsíců nepřenosný.

Smyslem tohoto odstavce je zohlednit skutečnost, že v některých státech je v současné době rodičovská dovolená právem rodinným nebo právem individuálním, které je přenosné mezi jednotlivými osobami. V praxi to znamená, že přestože se ve většině těchto zemí jedná o právo teoreticky uznávané mužům i ženám, využívaly jej převážně pouze ženy. V zájmu podpoření čerpání rodičovské dovolené ze strany mužů (viz též odůvodnění 12 a 16) a rovnosti mezi muži a ženami chce dohoda přiznat individuální právo na rodičovskou dovolenou, které nebude přenosné.

Abychom se však vyhnuli tomu, že bude dohoda využita k omezení práv „de facto“ využívaných ženami, a za účelem doplnění ustanovení o zákazu snížení úrovně právní ochrany stanovujeme, že individuální právo na čerpání rodičovské dovolené je nepřenosné pouze v zásadě. Znamená to, že vlády nebo sociální partneři mohou pojmout právo na rodičovskou dovolenou tak, aby zohlednili jak zásadu nepřenositelnosti, tak národní kontext. Toto řešení by například mělo umožnit přechodné období, v jehož průběhu bude zavedeno individuální právo pro oba rodiče a případně spojené s kampaní na podporu čerpání rodičovské dovolené ze strany otců (viz odůvodnění 12).

	<p>Je třeba připomenout znění odůvodnění 13, kde zohlednění jednotlivých politických opatření a zvyklostí v oblasti dovolených, v oblasti péče o děti a pružného uspořádání pracovní doby, nemůže v žádném případě být argumentem nebo být použito pro neuplatnění minimálních požadavků této dohody/směrnice (jako například minimální doba trvání rodičovské dovolené v délce čtyř měsíců) nebo dokonce pro omezení stávající úrovně sociální ochrany.</p>
--	--

Ustanovení 3: Prováděcí pravidla

Text dohody	Výklad/komentáře
<p><i>1. Podmínky přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla vymezuje zákon nebo kolektivní smlouva v jednotlivých členských státech při dodržení minimálních požadavků této dohody. Členské státy nebo sociální partneři mohou zejména:</i></p>	<p>Toto ustanovení vládám/sociálním partnerům přináší doporučení, pokud jde o praktická prováděcí pravidla práva na rodičovskou dovolenou tak, aby se zohlednily specifické podmínky a okolnosti. Podmínky přístupu, stejně jako prováděcí pravidla musejí vždy dodržet minimální požadavky této dohody.</p>
<p><i>a) rozhodnout, zda se rodičovská dovolená přiznává na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby, po částech nebo systémem časových úvěrů s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků;</i></p>	<p>V tomto bodě se pracujícím nabízí nejširší možná škála způsobů čerpání rodičovské dovolené. Stejně tak by tento bod měl představovat odpověď na zvláštní potřeby podniků nebo typy zaměstnání tím, že právo bude aplikováno flexibilně, a nabídne tím pádem pracujícím lepší možnosti výkonu tohoto práva. Kromě rodičovské dovolené na plný úvazek (nikoli místo ní) by měli pracující mít možnost čerpat rodičovskou dovolenou různými způsoby. Dohoda navrhuje následující možnosti jako příklady:</p> <ul style="list-style-type: none">• Částečné čerpání (např. poloviční pracovní úvazek po dobu 6 měsíců);• Po částech (např. vždy několik hodin v kuse po dobu určitého stanoveného období);• V podobě časových úvěrů (například měsíc ročně). <p>Toto ustanovení obsahuje zvláštní odkaz na fakt, že bez ohledu na zvolený způsob čerpání je třeba přihlédnout k potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců.</p>

	<p>At' už ale bude způsob čerpání jakýkoli, celková doba trvání rodičovské dovolené musí být nejméně čtyři měsíce.</p>
<p><i>b) podmínit právo na rodičovskou dovolenou splněním podmínky odpracované doby nebo doby trvání pracovního poměru, která nesmí přesáhnout jeden rok; členské státy nebo sociální partneři při uplatňování tohoto ustanovení zajistí, že v případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, vymezených ve směrnici Rady 1999/70/ES o pracovních poměrech na dobu určitou, u téhož zaměstnavatele bude pro účely výpočtu rozhodné doby zohledněn souhrn těchto smluv;</i></p>	<p>Tento bod umožňuje vládám/sociálním partnerům definovat přístupová kritéria: „odpracovaná doba“ se vztahuje na dobu, během níž byla osoba zaměstnaná (bez ohledu na počet zaměstnavatelů nebo odpracovaných hodin týdně) a „doba trvání pracovního poměru“ se vztahuje na dobu zaměstnání u jednoho zaměstnavatele (bez ohledu na počet skutečně odpracovaných hodin). Kdokoli, kdo pracoval dvanáct měsíců podle jednoho či druhého kritéria nebo obou zároveň, by měl mít nárok na čerpání rodičovské dovolené. Znamená to, že nárok na rodičovskou dovolenou je podmíněn obdobím, které nesmí přesáhnout jeden rok, a že nelze uplatnit poměrný výpočet. Přístupová kritéria nelze interpretovat takovým způsobem, který by vyloučil některé kategorie pracujících, jako například pracujících na částečný úvazek nebo dočasné pracovníky.</p> <p>Toto ustanovení posiluje právo na rodičovskou dovolenou pro pracující se smlouvou na dobu určitou, protože jasně uvádí, že v případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou u téhož zaměstnavatele je třeba při výpočtu rozhodné doby přihlídnout k souhrnu těchto smluv.</p>
<p><i>c) vymežit podmínky, za kterých je po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi zaměstnavateli dovoleno odložit poskytnutí rodičovské dovolené z ospravedlnitelných důvodů spojených s provozem organizace. Jakékoli obtíže vyplývající</i></p>	<p>Vlády/sociální partneři mohou definovat obecná kritéria (příklady uvedené v závorce byly v revidované verzi dohody odstraněny), která za určitých okolností mohou zdůvodnit odklad výkonu práva pracovníka na rodičovskou dovolenou zaměstnavatelem. Zaměstnavatel musí tento případ projednat s příslušnými pracovníky nebo jejich zástupci a musí všechny žádosti</p>

<p><i>z uplatňování tohoto ustanovení by měly být řešeny v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi;</i></p>	<p>zdůvodnit. Stejně jako pro zbytek dohody i zde se musejí dodržet minimální požadavky a doba odkladu musí být přiměřená a nesmí vést ke ztrátě nároku.</p> <p>Znění tohoto ustanovení zůstalo z velké části stejné jako v první dohodě z roku 1995 s výjimkou odstranění konkrétních příkladů toho, co lze rozumět pod pojmem „ospravedlnitelné důvody spojené s provozem organizace“. Ustanovení 2(e) dohody z roku 1995 výslovně odkazovalo na příklady ospravedlnitelných důvodů, jako například jde-li o práci sezónního charakteru, pokud nelze najít během lhůty pro oznámení náhradu za pracovníka, pokud velká část pracovníků požádá současně o rodičovskou dovolenou nebo pokud má určitá funkce strategický význam. Tyto příklady byly odstraněny za účelem odlehčení textu. Nadále však zůstávají platnými příklady „ospravedlnitelných důvodů“.</p>
<p><i>(d) navíc k případům uvedeným v písmenu c) schvalovat zvláštní opatření k uspokojení provozních a organizačních požadavků malých podniků.</i></p>	<p>Ve srovnání se zněním dohody z roku 1995 nebylo toto ustanovení nijak změněno.</p> <p>Ustanovení umožňuje „zvláštní opatření“, která mají pomoci zaměstnavatelům a pracujícím uplatňovat právo na rodičovskou dovolenou v malých podnicích, kde je vždy výkon těchto práv náročnější, stejně jako dohled nad jejich uplatňováním. I zde platí povinnost dodržení minimálních požadavků.</p>

	<p>Nicméně jak je uvedeno výše k odůvodnění 23, povolení zvláštních opatření pro malé a střední podniky neznamena, že se na malé a střední podniky nevztahuje povinnost svým pracovníkům právo na rodičovskou dovolenou zajistit.</p>
<p>2. Členské státy nebo sociální partneři stanoví lhůty pro oznámení dané zaměstnavateli pracovníkem, který uplatňuje své právo na rodičovskou dovolenou, upřesňující zahájení a skončení doby dovolené. Členské státy nebo sociální partneři při stanovení délky těchto lhůt zohlední zájmy pracovníků a zaměstnavatelů.</p>	<p>Toto ustanovení umožňuje vládám nebo sociálním partnerům stanovovat délku lhůty pro oznámení. Lhůty pro oznámení by neměly představovat překážku pro čerpání rodičovské dovolené (bez ohledu na zvolené podmínky, např. na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby) a měly by být přiměřené.</p> <p>Na rozdíl od první verze dohody z roku 1995 a tehdejšího ustanovení toto ustanovení 2.3 písm. d) upřesňuje, že je třeba při stanovování těchto lhůt zohlednit zájmy pracovníků a zaměstnavatelů.</p>
<p>3. Členské státy nebo sociální partneři vyhodnotí potřebu přizpůsobit podmínky přístupu a prováděcí pravidla týkající se rodičovské dovolené potřebám rodičů dětí se zdravotním postižením nebo s dlouhodobým onemocněním.</p>	<p>Toto nové ustanovení umožňuje vládám nebo sociálním partnerům definovat specifické podmínky rodičovské dovolené rodičů dětí se zdravotním postižením nebo s dlouhodobým onemocněním. Může se jednat o delší trvání rodičovské dovolené, o zvýšení hranice věku dítěte, apod.</p>

Ustanovení 4: Osvojení

Text dohody	Výklad/komentáře
<p><i>1. Členské státy nebo sociální partneři vyhodnotí nezbytnost doplňujících opatření, která řeší zvláštní potřeby adoptivních rodičů.</i></p>	<p>Toto ustanovení je přeformulovaná verze původního ustanovení 3 písm. c) dohody z roku 1995. Upřesňuje, že právo na rodičovskou dovolenou se vztahuje i na osvojení dítěte a že vlády nebo sociální partneři mají zvážit, zda nejsou nezbytná doplňující opatření (vzhledem k pravidlům „normální“ rodičovské dovolené), aby tak reagovali na zvláštní potřeby adoptivních rodičů (pokud jde o dobu dovolené v případě osvojení, dávky, apod.).</p>

Ustanovení 5: Zaměstnanecká práva a nediskriminace

Text dohody	Výklad/komentáře
	Toto nové ustanovení 5 stojí převážně na jednotlivých částech starého ustanovení 2 dohody z roku 1995. Byla přidána jedna věta o důležitosti úlohy, jakou hrají příjmy při rozhodování o čerpání rodičovské dovolené.
<i>1. Po skončení rodičovské dovolené mají pracovníci právo vrátit se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.</i>	Obecné pravidlo je takové, že pracovník má právo se vrátit na své původní pracovní místo. Pracovníci, kteří čerpají částečnou rodičovskou dovolenou nebo jinou než plnou rodičovskou dovolenou, by samozřejmě nadále měli setrvat na svých pracovních místech.
<i>2. Práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.</i>	Pracovníci si po dobu čerpání rodičovské dovolené zachovávají veškerá svá práva a získávají veškerá práva, která ostatní pracovníci získají během této doby. Toto ustanovení platí bez ohledu na způsob čerpání rodičovské dovolené (např. plná dovolená, částečná dovolená).
<i>3. Členské státy nebo sociální partneři vymezí postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru po dobu trvání rodičovské dovolené.</i>	Tento bod by neměl být vykládán způsobem, který by umožnil zaměstnavatelům oslabit smluvní ujednání mezi oběma stranami. Nemělo by dojít k přerušení smlouvy ani pracovního poměru.
<i>4. K zajištění toho, aby pracovníci mohli uplatňovat své právo na rodičovskou</i>	Toto ustanovení chrání pracovníky před propuštěním. Jedná se o právo, které musí být povinně zajištěno buď právními předpisy, nebo kolektivní

<p><i>dovolenou, přijmou členské státy nebo sociální partneři nezbytná opatření na ochranu pracovníků před méně příznivým zacházením nebo propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.</i></p>	<p>smlouvou platnou pro všechny pracovníky.</p> <p>Ve srovnání s předcházející verzí ustanovení 2 odst. 6 dohody z roku 1995 bylo toto ustanovení značně posíleno. Počítá s ochranou nejen proti propuštění, ale řeší i případy „méně příznivého zacházení“ s pracovníky, kteří žádají o rodičovskou dovolenou nebo na ni nastoupili.</p>
<p><i>5. Všechny otázky týkající se sociálního zabezpečení ve vztahu k této dohodě musí být přezkoumány a rozhodnuty členskými státy nebo sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivními smlouvami, s přihlédnutím k důležitosti kontinuity nároků na sociální zabezpečení v rámci různých systémů, zejména v oblasti zdravotní péče.</i></p>	<p>Vlády by měly zajistit kontinuitu nároků na sociální zabezpečení (především v oblasti zdravotní péče) během doby čerpání rodičovské dovolené. Toto ustanovení je třeba spojit s body 18 a 19 „obecných odůvodnění“ a je třeba jej použít k tomu, aby vlády zaručily pracujícím na rodičovské dovolené přiměřené příjmy/dávky.</p>
<p><i>Všechny otázky týkající se příjmů ve vztahu k této dohodě musí být přezkoumány a rozhodnuty členskými státy nebo sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, s přihlédnutím k úloze příjmů jako jednomu z faktorů čerpání rodičovské dovolené.</i></p>	<p>Toto nové ustanovení uznává úlohu příjmů jako jednoho z faktorů, které ovlivňují rozhodnutí čerpat rodičovskou dovolenou, a stanoví, že tyto otázky musí být přezkoumány a rozhodnuty na národní úrovni.</p>

Ustanovení 6 : Návrat do práce

Text dohody	Výklad/komentáře
<p><i>1. Za účelem podpory lepšího sladění pracovního a rodinného života přijmou členské státy nebo sociální partneři nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci při návratu z rodičovské dovolené mohli požádat o změnu délky a/nebo rozvržení pracovní doby na určité období. Zaměstnavatelé tyto žádosti zvaží a budou na ně reagovat s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků.</i></p> <p><i>Podmínky uplatňování tohoto odstavce budou vymezeny v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.</i></p>	<p>Toto nové ustanovení zavádí možnost úpravy pracovní doby pracujícím, kteří se z rodičovské dovolené vracejí do práce, pojednává o opatřeních, která mají usnadnit jejich návrat, a dále o zachování kontaktů s pracovištěm po dobu rodičovské dovolené.</p>
<p><i>2. Pro usnadnění návratu do práce po rodičovské dovolené se pracovníci i zaměstnavatelé vyzývají, aby v průběhu rodičovské dovolené udržovali kontakty a aby učinili opatření vedoucí k vhodnému opětovnému zapojení do práce po ukončení dovolené, o kterých mezi sebou rozhodnou zúčastněné strany s přihlédnutím k vnitrostátním právním předpisům, kolektivním smlouvám nebo zvyklostem.</i></p>	<p>Stejně jako v odůvodnění 22 výše je však třeba podtrhnout, že se tento odstavec týká usnadnění návratu do práce po rodičovské dovolené a přijetí případných opatření vedoucích k vhodnému opětovnému zapojení do práce. Proto pokud jsou pracující a zaměstnavatelé vyzýváni, aby udržovali kontakty, nesmí to být v žádném případě vykládáno jako možnost pro zaměstnavatele, aby na pracovníka vyvíjel nátlak a požadoval, aby zkrátil dobu rodičovské dovolené, část jí odložil nebo během dovolené plnil nějaké pracovní úkoly apod.</p>

Ustanovení 7 : Pracovní volno z důvodu vyšší moci

Text dohody	Výklad/komentáře
<p>Ustanovení 7 je původní ustanovení 3 dohody z roku 1995 a nebylo nijak pozměněno.</p>	
<p><i>1. Členské státy nebo sociální partneři přijmou v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nezbytná opatření povolující pracovníkům pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná.</i></p>	<p>Dohoda stanoví, že vlády/sociální partneři musí zavést právo na pracovní volno z důvodu vyšší moci v důsledku rodinných důvodů (netýká se to tedy jen dětí, ale i partnera nebo starého závislého rodiče) v případě nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná. Na rozdíl od ustanovení o rodičovské dovolené dohoda toto právo na evropské úrovni nijak kvantitativně neupřesňuje. Pro zajištění konzistentního uplatňování tohoto práva bude na národní úrovni nezbytná aktivita odborů.</p>
<p><i>2. Členské státy nebo sociální partneři mohou upřesnit podmínky přístupu a prováděcí pravidla k ustanovení 7 bodu 1 a omezit toto právo na určitou dobu za rok nebo na jednotlivý případ.</i></p>	<p>Vlády/sociální partneři mohou definovat podmínky přístupu a prováděcí pravidla a pracovní volno může být omezeno pouze na určitý stanovený počet dnů za rok nebo na jednotlivý případ. Stejně jako v případě rodičovské dovolené pracující, kteří mají nárok na pracovní volno z důvodu vyšší moci, mají právo jej čerpat v plné výši (vylučuje se poměrný výpočet).</p>

Ustanovení 8: Závěrečná ustanovení

Text dohody	Výklad/komentáře
	Ustanovení 8 je původní ustanovení 4 dohody z roku 1995 a nebylo nijak pozměněno.
<i>1. Členské státy mohou uplatňovat nebo zavést příznivější ustanovení, než která jsou stanovena v této dohodě.</i>	Tento bod připomíná členským státům, že mohou zavést příznivější úpravu, než jsou minimální požadavky stanovené dohodou. Odráží též zásadu článku 153 Smlouvy o fungování Evropské unie.
<i>2. Provádění této dohody není důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody. Tím není dotčeno právo členských států nebo sociálních partnerů vypracovat odlišné právní nebo správní předpisy nebo smluvní ustanovení s ohledem na vývoj situace (včetně zavedení nepřenositelnosti práva), pokud jsou dodrženy minimální požadavky stanovené v této dohodě.</i>	Toto ustanovení o zákazu snížení úrovně právní ochrany zaručuje, že transpozice ani aplikace směrnice nemohou být platným zdůvodněním pro snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracujícím. Jinými slovy členské státy nemohou využít transpozice směrnice ani jejího uplatnění jako záminky pro snížení obecné úrovně ochrany, které bylo dosaženo před transpozicí směrnice.
<i>3. Touto dohodou není dotčeno právo sociálních partnerů uzavírat na vhodné úrovni, včetně evropské úrovně, dohody upravující nebo doplňující ustanovení této dohody způsobem, který přihlíží ke zvláštním okolnostem.</i>	Sociální partneři mají na všech úrovních právo uzavírat dohody, které budou přizpůsobovat nebo doplňovat tuto dohodu tak, aby zohlednili své specifické potřeby. Během takového procesu není dovoleno přijmout úpravy, které by zpochybnily zásady rovného přístupu, jež stanovuje evropská dohoda zaměstnanců.

<p>4. Členské státy uvedou v platnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s rozhodnutím Rady nejpozději do dvou let od jeho přijetí, nebo zajistí, aby do konce uvedeného období sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou. Členským státům může být poskytnuto další období nejvýše jednoho roku pro dosažení souladu s tímto rozhodnutím, je-li to nezbytné s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy.</p>	<p>Členské státy mají dva roky na implementaci ustanovení směrnice nebo na zajištění toho, že sociální partneři přijmou příslušná opatření za tímto účelem cestou dohody. V případě obtíží nebo v případě provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy se členským státům poskytuje nejvýše jeden rok navíc (přesto je však třeba jakékoli zpoždění před Komisí zdůvodnit).</p>
<p>5. Předcházení a urovnávání sporů a stížností vyplývajících z uplatňování této dohody se řeší v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.</p>	
<p>6. Aniž jsou dotčeny příslušné úlohy Komise, vnitrostátních soudů a Evropského soudního dvora, měly by být veškeré záležitosti spojené s výkladem této dohody na evropské úrovni nejprve postoupeny Komisi podepsaným stranám, které zaujmou stanovisko.</p>	
<p>7. Podepsané strany přezkoumají tuto dohodu pět let po dni rozhodnutí Rady, jestliže o to požádá některá ze stran této dohody.</p>	
<p>V Bruselu dne 18. června 2009</p>	

Přílohy

Příloha 1: Judikatura Soudního dvora Evropské unie ke směrnici o rodičovské dovolené

Příloha 2: Fakta a čísla o systémech rodičovské dovolené v Evropě

Příloha 3: Širší kontext: Fakta a čísla o jiných podobách dovolené v Evropě (mateřská dovolená, otcovská dovolená, dovolená v případě osvojení dítěte, dovolená za účelem péče o rodinné příslušníky, flexibilní pracovní doba, apod.)

Příloha 4: Kontrolní seznam k provádění

Příloha 5: Doporučená literatura, zdroje a odkazy

Příloha 1: Judikatura Soudního dvora Evropské unie ke směrnici o rodičovské dovolené

Judikatura Soudního dvora Evropské unie (SDEU – starým názvem „Evropský soudní dvůr“, ESD) se soustřeďuje zejména na výklady článku 2 rámcové dohody o rodičovské dovolené z roku 1995.

Do veškeré judikatury Soudního dvora Evropské unie, včetně té, na kterou je zde odkazováno, lze nahlédnout na adrese: <http://curia.europa.eu/>.

- **Zoi Chatzi proti Ipourgos Ikonomikon**

Ve svém rozhodnutí ze dne 16. září 2010 ve věci „Chatzi“ (Řecko) Soudního dvora Evropské unie prohlašuje, že ustanovení 2(1) rámcové dohody o rodičovské dovolené ze dne 14. prosince 1995, nemůže být vykládáno v tom smyslu, že poskytuje dítěti individuální nárok na rodičovskou dovolenou. Stejně tak, nemůže být vykládáno v tom smyslu, že narození dvojčat zakládá právo na počet rodičovských dovolených odpovídající počtu narozených dětí. Ve světle zásady rovného zacházení toto ustanovení nicméně ukládá vnitrostátnímu zákonodárci povinnost zavést režim rodičovské dovolené, který rodičům dvojčat zajistí v závislosti na situaci existující v dotyčném členském státě zacházení, které bude řádně zohledňovat jejich zvláštní potřeby. Je věcí vnitrostátního soudu, aby ověřil, zda vnitrostátní právní úprava tento požadavek splňuje, a případně poskytl v co největším možném rozsahu výklad této vnitrostátní právní úpravy, který bude v souladu s právem Unie. (Věc C-149/10 – Zoi Chatzi proti Ypourgos Oikonomikon).

- **Christel Meerts proti Proost NV**

Ve věci „Meerts“ Soudní dvůr Evropské unie soudí, že z cílů rámcové dohody o rodičovské dovolené z roku 1995 vyplývá, že pojem „práva pracovníka, která má nebo která nabývá“, ve smyslu **ustanovení 2(6)** uvedené rámcové dohody zahrnuje všechna práva a peněžité či naturální zvýhodnění odvozená přímo či nepřímo z pracovního poměru, jež může pracovník uplatňovat vůči zaměstnavateli v den začátku rodičovské dovolené. Mezi taková práva a zvýhodnění patří všechna práva a zvýhodnění týkající se podmínek zaměstnání, jako je právo pracovníka s plným pracovním úvazkem, který čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, v případě jednostranného ukončení smlouvy uzavřené na dobu neurčitou ze strany zaměstnavatele na výpovědní dobu, jejíž délka závisí na délce trvání pracovního poměru v podniku a jejímž účelem je usnadnění hledání nového zaměstnání.

Ustanovení 2(6) a 2(7) rámcové dohody o rodičovské dovolené brání tomu, aby v případě, že zaměstnavatel bez závažného důvodu a dodržení výpovědní doby jednostranně ukončí pracovní smlouvu na dobu neurčitou uzavřenou s pracovníkem zaměstnaným na plný

pracovní úvazek v období, kdy tento pracovník čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, bylo odstupné, které je nutné tomuto pracovníkovi zaplatit, stanoveno na základě sníženého platu, který pobírá v okamžiku, kdy dojde k propuštění.

V tomto ohledu, ačkoli **ustanovení 2(7)** rámcové dohody o rodičovské dovolené odkazuje na členské státy nebo sociální partnery, aby vymezili postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru během doby trvání rodičovské dovolené, včetně rozsahu, v němž pracovník může během tohoto období pokračovat v nabývání nároků vůči zaměstnavateli, lze se na základě teleologického a systematického výkladu domnívat, že tímto odkazem není dotčeno ustanovení 2.6, které stanoví, že „práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené“. Všechna tato práva a zvýhodnění by byla totiž zmařena, pokud by v případě nedodržení zákonné výpovědní doby při výpovědi dané během rodičovské dovolené na část pracovní doby ztratil pracovník zaměstnaný na plný úvazek nárok na to, aby výše odstupného, jenž mu náleží, byla stanovena na základě platu odpovídajícího jeho pracovní smlouvě. (Věc C-116/08 – Christel Meert proti Proost NV, dne 22. října 2009).

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols proti Land Tirol

Soudní dvůr Evropské unie též rozhodl, že **ustanovení 2(6)** rámcové dohody je v rozporu s vnitrostátním ustanovením, jako je jeden článek zákona spolkové země Tyrolsko o smluvních zaměstnancích, podle kterého pracovníci, kteří využijí svého práva na dvouletou rodičovskou dovolenou, ztrácejí po uplynutí této dovolené nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok získané během roku, který předcházal narození jejich dítěte. (Věc C-486/08 – Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols proti Land Tirol, ze dne 22. dubna 2010).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a další

Ve věci C-537/07 (Španělsko) – Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a další podtrhuje Soudní dvůr Evropské unie, že **ustanovení 2(6)** rámcové dohody o rodičovské dovolené se může jednotlivec dovolávat před vnitrostátními soudy. Toto ustanovení ukládá povinnost zachovat všechna práva nabytá a nabývaná před nástupem dovolené, během celé doby rodičovské dovolené až do jejího skončení, a dále povinnost tato práva uplatnit po skončení dovolené, včetně veškerých změn, k nimž v mezidobí došlo. Toto ustanovení, jež má předejít jakémukoli zásahu do práv pracujících, kteří se rozhodli čerpat rodičovskou dovolenou, obecně a zcela jednoznačně ukládá národním úřadům i zaměstnavatelům povinnost uznat již nabytá práva i ta, která jsou teprve nabývaná na začátku takové dovolené a zaručit, že po ukončení dovolené budou pracující dále nabývat práva, jako kdyby na dovolenou nenastoupili. Tímto je obsah tohoto ustanovení dostatečně přesný, aby se tohoto ustanovení mohl dovolávat procesní subjekt a soudce jej mohl uplatňovat.

Mimo to **ustanovení 2(6) a (8)** rámcové dohody nebrání tomu, aby při výpočtu trvalého invalidního důchodu pracovníka byla zohledněna skutečnost, že tento pracovník čerpal částečnou rodičovskou dovolenou, během které odváděl příspěvky a nabýval nároky na důchod poměrně k obdržené odměně.

Ustanovení 2(6) rámcové dohody na jedné straně sice neřídí práva a povinnosti vyplývající ze zaměstnaneckého poměru během doby čerpání rodičovské dovolené, ale odkazuje na národní legislativu a na kolektivní smlouvy, pokud jde o vymezení postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, včetně rozsahu, v němž pracovník může během rodičovské dovolené pokračovat v nabývání nároků vůči zaměstnavateli a z titulu sociálního zabezpečení poskytovaného zaměstnavatelem. Na druhé straně **ustanovení 2(8)** této rámcové dohody ale odkazuje na zachování dávek sociálního zabezpečení během období, kdy pracovník čerpá rodičovskou dovolenou, aniž však členským státům udává jakékoli povinnosti v této oblasti. Z toho vyplývá, že těmito ustanoveními nevzniká členským státům povinnost, pracujícím během částečné rodičovské dovolené zaručit, že budou nadále nabývat práva na budoucí dávky sociálního zabezpečení ve stejné míře, jako kdyby dále vykonávali svou pracovní činnost na plný úvazek.

Ustanovení 2(8) rámcové dohody neukládá členským státům žádnou povinnost, kromě povinnosti přezkoumávat a rozhodovat, v souladu s jejich vnitrostátními předpisy, otázky týkající se sociálního zabezpečení ve vztahu k této dohodě. Zejména jim neukládá povinnost zajistit kontinuitu pobírání dávek sociálního zabezpečení po dobu trvání rodičovské dovolené.

V současné době (březen 2011) Soudní dvůr Evropské unie řeší další věc, jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí v předběžné otázce podaná španělským procesním subjektem. Předběžné otázky týkající se rámcové dohody jsou následující:

1. Má být **ustanovení 2(6)** přílohy 1 směrnice 96/34/ES Rady ze dne 3. června 1996 vykládáno v tom smyslu, že respektování nabývaných práv dopadá na doživotní dávku v plné invaliditě pro výkon obvyklého povolání způsobené v době rodičovské dovolené v podobě zkráceného pracovního úvazku v délce jednoho roku a snížené mzdě v důsledku nemoci z povolání získané při výkonu práce pro podnik, který dovolenou udělil, a jež se projevila v době čerpání dovolené, se zřetelem k tomu, že dávka je pokryta ze sociálního zabezpečení, a to namísto podniku na základě vztahu povinného pojištění pracovních rizik vyplývajících z pracovního úrazu a nemoci z povolání?

2. Má být v případě kladné odpovědi na první otázku, uvedené ustanovení vykládáno v tom smyslu, že záruka, kterou zavádí, je porušena vnitrostátní právní úpravou, která při stanovení výše dávky v plné invaliditě z důvodu nemoci z povolání zohledňuje mzdu, kterou pobíral dotčený zaměstnanec, a srážky z ní uskutečněné za posledních dvanáct měsíců před škodnou událostí, během nichž převážně čerpal zmiňovanou rodičovskou dovolenou v podobě zkráceného pracovního úvazku a měl sníženou mzdu i srážky, aniž by brala v úvahu jakýkoli opravný faktor, který by pomohl dosáhnout účelu sledovanému právní úpravou Společenství?
3. V každém případě a bez ohledu na odpovědi na předchozí otázky, mají být **ustanovení 2(8) a 4(2)** přílohy 1 výše zmíněné směrnice vykládána v tom smyslu, že povinnosti a předpoklady, které stanovují, jsou neslučitelné s popsáním pravidlem pro výpočet? (Věc C-452/08 - Emilia Flores Fánega proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a Bolumburu S.A.).

Příloha 2: Fakta a čísla o systémech rodičovské dovolené v Evropě

Tabulka 1: Dávky rodičovské dovolené ve vybraných evropských zemích

Žádná peněžitá odměna	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
Paušální částka	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
Odměna v poměrné výši k platu	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

(Zdroj: Leila Maron, Danièle Meulders a Síle O'Dorchai (2008): „Rodičovská dovolená v Belgii“, Bruselské hospodářské sešity, roč. 51, č. 2/3, léto-podzim)

Tabulka 2: Čerpání rodičovské dovolené ve vybraných evropských zemích

Země	
CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI	Vysoký podíl u matek; s výjimkou Švédska čerpá rodičovskou dovolenou méně než 10 % oprávněných otců.
ES, FR, NL	Střední podíl u matek (mezi 1/3 a 2/3 oprávněných žen) velmi slabý podíl u otců s výjimkou Nizozemí (více než 10 %, často v podobě částečné rodičovské dovolené).

(Zdroj: Referát D. Fodena (Eurofound) na konferenci EKOS „Implementace revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené: jak čelit výzvě“ konané ve dnech 16.–17. února 2011 v Bruselu + příspěvky členů výboru žen EKOS)

Příloha 3: Širší kontext: Fakta a čísla o jiných podobách dovolené v Evropě (mateřská dovolená, otcovská dovolená, dovolená v případě osvojení dítěte, dovolená za účelem péče o rodinné příslušníky, flexibilní pracovní doba, apod.)

Tabulka 1: Celkový přehled o mateřské dovolené v některých evropských zemích

Doba trvání	Země
Více než 18 týdnů	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
Od 14 do 18 týdnů	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 týdnů	DE, MT

(Zdroj: Referát D. Fodena (Eurofound) na konferenci EKOS „Implementace revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené: jak čelit výzvám“ konané ve dnech 16.–17. února 2011 v Bruselu + příspěvky členů výboru žen EKOS)

Tabulka 2: Náhradní příjem spojený s mateřskou dovolenou v některých evropských zemích

Výše příjmů	Země
100 % průměrného nebo základního příjmu	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
Mezi 70 a 99 %	BG, HU, IE, IT, RO, SE
Méně než 70 %	CZ, SK

(Zdroj: Referát D. Fodena (Eurofound) na konferenci EKOS „Implementace revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené: jak čelit výzvám“ konané ve dnech 16.–17. února 2011 v Bruselu + příspěvky členů výboru žen EKOS)

Tabulka 3: Celkový přehled nároků na placenou otcovskou dovolenou v některých evropských zemích

Žádné nárok na placenou otcovskou dovolenou	AT, CZ, CY, DE, IE, IT, SK
Od 1 do 5 dnů	EL, HU, MT, LU, NL, PL, RO
Od 6 do 10 dnů	BE, DK, EE, LV, PT, UK
Více než 10 dnů	BG, ES, FI, FR, LT, SE, SI

(Zdroj: Referát D. Fodena (Eurofound) na konferenci EKOS „Implementace revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené: jak čelit výzvěm“ konané ve dnech 16.–17. února 2011 v Bruselu + příspěvky členů výboru žen EKOS)

Tabulka 4: Zákonná ustanovení k nároku na dovolenou ve vybraných evropských zemích

	Mateřská dovolená	Otcovská dovolená	Rodičovská dovolená	Dovolená v případě nemoci dítěte
Rakousko	☛☛☛	⊖	☛ R	☛☛☛ 10☛
Belgie	☛☛☛	☛☛☛	☛ J	☛
Chorvatsko	☛☛☛ PŘ	⊖	☛☛☛ J+PŘ	☛☛☛ 20-40☛
Česká republika	☛☛☛ PŘ	⊖	☛☛ *PPČ J	☛☛☛ 9>
Dánsko	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛☛ R	☛
Estonsko	☛☛☛	☛	☛☛ *R	☛☛☛☛ 4>
Finsko	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ R	⊖ PPČ
Francie	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ * PPČ J	☛☛
Německo	☛☛☛	⊖	☛☛☛ (*) R	☛☛☛ 25☛
Řecko		☛☛☛☛		
a. soukromý sektor	☛☛	☛	☛ J	☛☛
b. veřejný sektor	☛☛☛		☛ J	⊖
Maďarsko	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ * R	☛☛☛ 14-UNLTD
Island	⊖ PPČ	⊖ FN	☛☛☛ R & J	⊖
Irsko	☛☛	⊖	☛ J	☛☛☛ 3☛
Itálie	☛☛☛ PŘ	⊖	☛☛ J	☛
Lucembursko	☛☛☛☛	☛☛☛	☛☛ J	☛☛☛ 2
Nizozemsko	☛☛☛☛	☛☛☛	☛☛ J	☛☛☛ 10☛
Norsko	⊖ PPČ	☛	☛☛☛ R & J	☛☛☛ 10-15
Polsko	☛☛☛ PŘ	☛☛☛	☛☛ R	☛☛☛ 14☛
Portugalsko	☛☛☛ PŘ	☛☛☛	☛☛ J	☛☛☛ 15-30R☛

Slovinsko	🏠🏠	🏠	🏠🏠 R	🏠🏠 7-15>🏠
Španělsko	🏠🏠🏠	🏠🏠🏠	🏠 J	🏠🏠 2-4🏠
Švédsko	🕒 PPČ	🏠🏠	🏠🏠 R & J	🏠🏠 120R
Spojené království	🏠	🏠	🏠 J	🏠

(Zdroj: upravená tabulka dle: Moss, P. (2010) : *International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series* č. 115, září 2010, Londýn: Britské Ministerstvo obchodu, inovací a kompetence, str. 36–37. Dostupné na webových stránkách Leave Policies & Research na adrese: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/ + příspěvky členů výboru žen EKOS.

Seznam zkratk a symbolů použitých v tabulce 4:

Sloupce o mateřské dovolené, otcovské dovolené, rodičovské dovolené a dovolené v případě nemoci dítěte:

🕒 – neexistuje žádné zákonné ustanovení. V případě mateřské dovolené jsou zde zahrnuty i země, kde není žádná další dovolená v případě těhotenství a porodu.

🏠 – zákonné právo na neplacenou dovolenou, včetně členských států, ve kterých platí předpisy o pracovním volnu z důvodu vyšší moci v souladu se směrnicí o rodičovské dovolené;

🏠🏠 – zákonné právo na placenou dovolenou, ale v podobě paušální částky *nebo* v podobě poměrné částky do výše 66 % příjmů *nebo* v podobě, která nemá obecnou platnost, *nebo* týkající se kratšího období než je celkové trvání dovolené;

🏠🏠🏠 – zákonné právo na placenou dovolenou po celé období trvání dovolené nebo pouze po určitou část pro všechny rodiče ve výši vyšší než 66 % příjmů. Existuje-li nějaká horní hranice odměn, druhý či třetí symbol je uveden v závorce, např. 🏠🏠(🏠).

Sloupec o mateřské dovolené: PŘ = část mateřské dovolené, která je přenosná na otce.

Sloupec o rodičovské dovolené:

„*“ znamená, že všichni rodiče pobírají odměnu za dítě, ať na dovolenou nastoupí či nenastoupí.

R = nárok rodiny;

J = nárok jednotlivce;

R & J = po určitou dobu nárok rodiny, po určitou dobu nárok jednotlivce.

Sloupec o dovolené v případě nemoci dítěte:

Číslo vyjadřuje počet dnů placené dovolené ročně na jednoho zaměstnance (nebo na rodinu, pokud je zde i písmeno „F“;

dvě čísla (např. „15-30“) znamenají, že se dovolená mění v závislosti na věku dítěte nebo počtu dětí; číslo a znaménko „>“ označuje nejvyšší počet dnů dovolené na období jedné nemoci včetně možnosti čerpat další dovolené, jsou-li nemoci čtenější.

Číslo následované znaménkem „🏠“ označuje nárok na další dovolenou pro širší počet rodinných příslušníků než jen pro malé děti nebo pro případy vážných onemocnění.

Poznámky pod čarou (PPČ) k jednotlivým zemím:

Česká republika: na rodičovskou dovolenou lze nastoupit až do tří let věku dítěte, ale dávka se poskytuje až do čtvrtých narozenin dítěte. Rodiče mohou využít podpory při ošetřování člena rodiny v trvání nejvýše devět dnů v případě jedné nemoci dítěte, ale tak často, jak je to nutné.

Finsko: celková doba dovolené po narození dítěte zahrnuje období dovolené s nízkou odměnou na péči o dítě („domácí péče“). Všichni zaměstnanci mají právo si vzít dovolenou za účelem péče o nemocné dítě, přičemž doba trvání a výše náhrad jsou stanoveny kolektivními smlouvami.

Francie: dávky rodičovské dovolené se vyplácejí rodičům s jedním dítětem po dobu šesti měsíců následujících po mateřské dovolené.

Německo: dávky rodičovské dovolené se vyplácejí po dobu nejvýše 28 měsíců. Zbytek tříleté dovolené je bez nároku na odměnu.

Řecko: a = zaměstnanci soukromého sektoru; b = zaměstnanci veřejného sektoru. Zaměstnankyně obou sektorů mohou kombinovat právo na zkrácení pracovní doby a plnou dovolenou v délce $3\frac{3}{4}$ měsíce v soukromém sektoru a až 9 měsíců ve veřejném sektoru. Tato možnost další dovolené není zahrnuta v období celkové dovolené po narození dítěte uvedené v tabulce, která ukazuje, že na rodičovskou dovolenou mohou nastoupit oba rodiče pracující ve stejném sektoru.

Maďarsko: rodičům, kteří jsou pojištěni, je dovolená placena do výše 70 % příjmů do třetích narozenin dítěte, následně pak v podobě paušální částky. Právo nastoupit na tuto dovolenou má pouze matka během prvního roku života dítěte. V rodině se třemi a více dětmi může jeden nebo druhý rodič využít dovolené v období mezi třetím a osmým rokem nejmladšího dítěte.

Island: legislativa nerozlišuje mezi mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou a hovoří pouze o „dovolené po narození dítěte“, jejíž jedna část je individuálním právem matky, další část je individuálním právem otce a třetí část je právem obou rodičů, jehož výkon záleží na jejich volbě. Poporodní dovolená zahrnuje období neplacené dovolené po rodičovské dovolené.

Itálie: doba trvání rodičovské dovolené je stanovena na šest měsíců pro každého z rodičů, ale celkové trvání dovolené na jednu rodinu nesmí přesáhnout 10 měsíců.

Norsko: neexistuje samostatná mateřská dovolená. Část rodičovské dovolené náleží ženám před porodem a část po něm.

Portugalsko: „mateřská dovolená“ byla nahrazena „počáteční rodičovskou dovolenou“. Celková doba trvání dovolené po narození dítěte zahrnuje období neplacené dovolené následující po rodičovské dovolené.

Švédsko: neexistuje samostatná mateřská dovolená. Část rodičovské dovolené v celkové délce 480 dnů je vyhrazena ženám. Každý z rodičů má právo nastoupit na rodičovskou dovolenou až do 18 měsíců věku dítěte, ale 480 dnů placené dovolené lze využít až do osmých narozenin dítěte.

Tabulka 5: Právo na dovolenou v případě osvojení dítěte ve vybraných evropských zemích

Dovolená v případě osvojení dítěte	Země
Stejně jako u rodičovské dovolené	AT, LT, RO, SE
Stejně jako u mateřské a rodičovské dovolené	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Stejně jako u mateřské dovolené	PL, UK
Stejně jako u mateřské a otcovské dovolené	ES

(Zdroj: Referát D. Fodena (Eurofound) na konferenci EKOS „Implementace revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené: jak čelit výzvám“ konané ve dnech 16.–17. února 2011 v Bruselu + příspěvky členů výboru žen EKOS)

Tabulka 6: Právo na dovolenou v případě osvojení dítěte ve vybraných evropských zemích (2)

Země	Doba trvání dovolené	Odměna
BE	od 4 do 6 týdnů a rodičovská dovolená	
BU	6 měsíců pro každého z rodičů	neplacená
DE	3 roky	67 % s horní hranicí
DK	od 32 do 40 týdnů	stejná jako v případě rodičovské dovolené
EE	10 týdnů	100 % průměrných příjmů
FI	234 pracovních dnů	stejná jako v případě rodičovské dovolené, po dobu 234 dnů
FR	10 týdnů	stejná jako v případě mateřské dovolené
IE	40 týdnů	24 týdnů placené dovolené
LV	10 dnů	
LU	8 týdnů mateřské dovolené a rodičovská dovolená	100 % mzdy/fixní odměny pro období rodičovské dovolené
MT	3 měsíce pro oba rodiče	neplacená
NL	4 týdny	dávky mateřské dovolené

PT	100 dnů pro oba adoptivní rodiče	zvláštní dávky
SI	od 120 do 150 dnů podle věku dítěte	ano

(Zdroj: Referát D. Fodena (Eurofound) na konferenci EKOS „Implementace revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené: jak čelit výzvě“, konané ve dnech 16.–17. února 2011, v Bruselu + příspěvky členů výboru žen EKOS)

Tabulka 7: právo na dovolenou za účelem péče o rodinné příslušníky ve vybraných evropských zemích

Země	Doba trvání dovolené	Odměna
AT	od 1 do 2 týdnů	ano
BE	10 dnů (nebo více, ale neplacených)	ano
DE	5 dnů na dítě	ano
EE	až 14 dnů při předložení osvědčení o ošetřování	mezi 80 % a 100 %
EL	od 4 do 12 dnů na dítě	ano
ES	2 dny	ano
LU	5 pracovních dnů ročně	100 % mzdy

(Zdroj: Referát D. Fodena (Eurofound) na konferenci EKOS „Implementace revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené: jak čelit výzvě“, konané ve dnech 16.–17. února 2011 v Bruselu + příspěvky členů výboru žen EKOS)

Tabulka 8: Různé národní struktury zaměstnanosti žen

Míra zaměstnanosti/ poměr práce na plný a částečný úvazek	Země
Vysoká míra zaměstnanosti a nízký poměr práce na částečný úvazek	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Vysoká míra zaměstnanosti a vyšší poměr práce na částečný úvazek	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Nižší míra zaměstnanosti, z velké části na plný úvazek	EL, ES, IT, MT, PL

(Zdroj: Referát D. Fodena (Eurofound) na konferenci EKOS „transpozice revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené: čelit výzvě“, konané ve dnech 16-17. února 2011, v Bruselu + příspěvky členů výboru žen EKOS)

Příloha 4: Kontrolní seznam k provádění

Při zavádění této nové směrnice o rodičovské dovolené do vašeho národního systému je třeba zajistit, aby byly zohledněno následující:

- Minimální délka rodičovské dovolené je stanovena na 4 měsíce.
- Rodičovská dovolená (nebo alespoň jeden měsíc) je mezi rodiči nepřenosná (nepřenosný).
- Je řešena otázka příjmu/odměny.
- Rodičovská dovolená se vztahuje i na pro pracovníky se zkráceným úvazkem, se smlouvou na dobu určitou i osoby v pracovněprávním vztahu s agenturami práce.
- Úprava obsahuje odkaz na rostoucí rozmanitost rodinných uspořádání.
- Rozhodná doba pro přístup k tomuto právu zohledňuje souhrn smluv na dobu určitou se stejným zaměstnavatelem.
- Lhůty pro oznámení zohledňují zájmy pracujících i zaměstnavatelů.
- Pro rodiče dětí se zdravotním postižením nebo dlouhodobým onemocněním platí zvláštní ustanovení.
- Pro specifické potřeby adoptivních rodičů byla přijata zvláštní ustanovení.

Příloha 5: Doporučená literatura, zdroje a odkazy

EKOS a rovnost pohlaví:

Evropská konfederace odborových svazů (EKOS) se pevně zasazuje o rovnost žen a mužů. Dospět k rovnému zacházení pro muže a ženy znamená změnit evropský étos dlouhé pracovní doby a nabídnout v rámci komplexního programu péče lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem jak pro muže, tak pro ženy.

Webové stránky EKOS poskytují informace o několika politických iniciativách, které EKOS vyvíjí v rámci rovnosti pohlaví a do kterých lze nahlédnout na adrese <http://www.etuc.org>.

Evropská konfederace odborových svazů (EKOS) a její sociální partneři – BUSINESSEUROPE, Evropské sdružení řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) a Evropské středisko podniků s veřejnou účastí (CEEP) – se jako klíčoví aktéři evropského sociálního dialogu zavázali zlepšit rovnost mužů a žen na trhu práce a na pracovišti. Jejich evropský sociální dialog postupně v oblasti rovnosti mužů a žen dospěl k určitým výsledkům, kterými jsou například:

- Rámcová dohoda o rodičovské dovolené (revidovaná) (2009) [Framework agreement on parental leave](#)
- Společné prohlášení Evropské unie a členských států „Boj proti diskriminaci a zajištění rovnosti pro všechny“ ["Joint declaration to the EU and Member States: Fight discrimination and guarantee equality for all"](#) (2009)
- Společný dopis evropských sociálních partnerů o péči o děti [Joint letter from the European social partners on childcare](#) (2008)
- Zpráva evropských sociálních partnerů o sladění pracovního, soukromého a rodinného života [European social partner report on reconciliation of professional, private and family life](#) (2008)
- Akční rámec pro rovnost žen a mužů [Framework of actions on gender equality](#) (2005)

Kromě toho Evropská konfederace odborových svazů též vypracovala stanoviska v souvislosti s konzultací Komise ohledně článků 154–155 Smlouvy o fungování Evropské unie v oblasti rovnosti mužů a žen. Z nich uvádíme ta nejnovější:

- *Stanovisko EKOS k revizi směrnice o ochraně těhotenství 92/85/EHS (leden 2009)* [ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(January 2009\)](#)
- *Stanovisko EKOS k revizi směrnice o ochraně těhotenství 92/85/EHS (prosinec 2009)* [ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(December 2009\)](#)
- *Stanovisko EKOS k 2. fázi konzultace sociálních partnerů o revizi směrnice 86/613/EHS (2008)* [ETUC Position on the second stage consultation of social partners on the review of Directive 86/613/EEC \(2008\)](#)
- *Stanovisko EKOS k 1. fázi konzultace sociálních partnerů o revizi směrnice 86/613/EHS (2008)* [ETUC Position on the first stage consultation of the social partners on the review of Directive 86/613/EEC \(2008\)](#)
- *Stanovisko EKOS k 2. fázi konzultace sociálních partnerů na úrovni Společenství ohledně sladění pracovního, rodinného a soukromého života* [ETUC Position on the second stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life. \(2007\)](#)
- *Stanovisko EKOS k 1. fázi konzultace sociálních partnerů na úrovni Společenství ohledně sladění pracovního, rodinného a soukromého života* [ETUC Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life \(2006\)](#)

Nebo k takzvaným veřejným konzultacím, například:

- *Odpověď EKOS na konzultaci Komise o strategii monitorování k plánu dosažení rovného postavení mužů a žen 2006–2010* [ETUC reply to the EC consultation on the follow-up strategy to the Roadmap for equality between women and men 2006-2010 \(2009\)](#)
- *Stanovisko EKOS ke sdělení Evropské komise „Boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů“* [ETUC Position on the European Commission Communication 'Tackling the pay gap between men and women' \(2008\)](#)

Kromě toho přijala EKOS i vlastní významná usnesení a stanoviska o otázkách rovnosti žen a mužů. Mezi ty nejnovější patří například:

- *Usnesení EKOS – Doporučení pro zlepšení rovnosti pohlaví v odborech* [ETUC Resolution - Recommendations for improving gender balance in trade unions \(2011\)](#)

- *Usnesení EKOS – „Snižování rozdílů v odměňování“* [ETUC Resolution 'Reducing the gender pay gap'](#) (2008)
- *Charta EKOS o integrovaném přístupu k rovnoprávnosti pohlaví v odborech* [ETUC Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions](#) (2007)

Konečně další zajímavé publikace EKOS v této oblasti:

- Od členství k vůdcovství: podpora postavení žen v odborech: deset doporučení určených odborům pro podporu rovnosti mužů a žen [From membership to leadership: advancing women in trade unions: Ten things trade unions can do to promote gender balance](#) (2010)
- Od členství k vůdcovství: podpora postavení žen v odborech (průvodce s doporučeními) [From membership to leadership: advancing women in trade unions \(A resource guide \)](#) (2010)
- Odbory a ženy: dialog občanské společnosti tureckých pracovníků a pracovníků Evropské unie skrze sdílenou pracovní kulturu [Trade unions and women: Civil society dialogue bringing together workers from Turkey and the European Union through a shared culture of work](#) (2010)
- Šetření ze dne 8. března 2011 8 March Survey 2011 (2011)
- Šetření ze dne 8. března 2010 8 March Survey 2011 (2010)
- Šetření ze dne 8. března 2009 8 March Survey 2011 (2009)
- Šetření ze dne 8. března 2008 8 March Survey 2011 (2008)
- Sladění pracovního, soukromého a rodinného života: klíčový cíl evropského odborového hnutí [Reconciling professional, private and family life: a key objective for the European trade union movement](#) (2007)
- Ženy v evropských odborech: Vyplňování mezer [Women in trade unions in Europe: Bridging the gaps](#) (2007)

Další literatura, zprávy a články

Clauwaert, S. (2010): Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive [K revidované dohodě/směrnici o rodičovské dovolené]. Transfer: European Review of Labour and Research, srpen 2010, 16 : 431–435.

COWI (2008): Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life [Studie nákladů a přínosů řešení, která mají zdokonalit ustanovení o sladění pracovního, soukromého a rodinného života]. Hlavní zpráva. Evropská komise, červen 2008.

Evropská komise (2006): Reconciliation of work and private life – A comparative review of thirty European countries [Sladění pracovního a soukromého života – srovnání třiceti evropských zemí] (2006). (Tato zpráva podává celkový přehled politik usilujících o sladění pracovního a soukromého života ve 25 členských státech EU. Dále podává informace o třech státech Evropského hospodářského prostoru, Islandu, Norsku a Lichtenštejnsku a o dvou kandidátských státech, Bulharsku a Rumunsku. Studie je k dispozici na adrese: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>.)

Evropská komise (2007): Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights [Zpráva o právech spojených s těhotenstvím, mateřstvím a otcovstvím], březen 2007 (k dispozici na adrese: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html).

Evropská komise (2008): Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries [Právní přístupy k některým aspektům sladování pracovního, soukromého a rodinného života ve třiceti evropských zemích], červen 2008. Evropská komise (k dispozici na adrese: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>).

Moss, P. (2010): International Review of Leave Policies and Related Research 2010 [Mezinárodní přehled politik v oblasti dovolených a související výzkum 2010], Employment Relations research Series č. 115, září 2010, Londýn: Britské ministerstvo obchodu, inovací a kompetence (k dispozici na webových stránkách LP&R na adrese: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/).

OECD (2011): Doing Better for Families [Větší spokojenost pro rodiny], květen 2011 (k dispozici na adrese: http://www.oecd.org/document/49/0,3746,fr_2649_34819_47682174_1_1_1_1,00.html).

Sechi C.: Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee [Nová rámcová dohoda o rodičovské dovolené v Evropě: analýza vyjednávacího procesu mezi evropskými sociálními partnery], Sindacalismo č. 8, říjen 2009, 47–76.

Thévenon, O. (2011): Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis [Rodinné politiky v zemích OECD: srovnávací analýza], Population and Development Review, roč. 37, číslo 1, březen 2011, str. 57–87 (Dostupné na adrese: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract>.) Autor zakládá svou analýzu na úplných národních údajích z databáze OECD o rodině, analýza se týká proměnných, jako jsou podmínky rodičovské dovolené, poskytování služeb v oblasti péče o děti a finanční podpora rodin. Článek zkoumá jednotlivé modely rodinné politiky ve všech 28 zemích OECD, rovnováhu mezi jejich jednotlivými cíli a kombinaci nástrojů přijatých za účelem implementace těchto politik.

Wall K. et. al. (2009): Family Policy in Council of Europe Member States [Rodinné politiky v členských zemích Rady Evropy], Štrasburk, Rada Evropy, červen 2009 (Dostupné na adrese: http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_fr.pdf). Tento dokument představuje dvě odborné zprávy zpracované na žádost Výboru expertů na sociální politiky pro rodiny a děti. Jedna podává srovnávací analýzu rodinných politik včetně otázky dovolených; druhá zkoumá vývoj a dynamiku v některých členských státech.)

Webové stránky

Webové stránky EKOS: <http://www.etuc.org>.

Webové stránky EKOS: Sekce pro rovnost mezi muži a ženami: <http://www.etuc.org/r/48>.

Středisko zdrojů EKOS: <http://resourcecentre.etuc.org/>.

ETUI – Labourline (on-line katalog střediska pro dokumentaci ETUI) : <http://www.labourline.org>.

Webové stránky Evropské komise – Sekce pro rovnost mezi muži a ženami:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=418>.

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>.

International network on leave policy and research (LP&R): <http://www.leavenetwork.org>.