

# Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem:

## Směrnice 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob

Prof. Tomas Davulis  
Univerzita Vilnius



1

## “Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem”: 50. výročí

- Sociální akční program z roku 1974: potřeba “usilovat o sladění rodinných povinností *všech zúčastněných* s jejich profesními cíli”

### Sekundární právní předpisy

- Směrnice 76/207 -> Směrnice **2006/54**
- Směrnice **79/7** (sociální zabezpečení)
- Směrnice 86/378 (rovné zacházení v systémech soc. zabezpečení)
- Směrnice 86/613 (rovné zacházení pro OSVČ) -> Směrnice **2010/41**
- Směrnice 92/85 (ochrana v těhotenství)
- Směrnice 96/34 (rodičovská dovolená) -> Směrnice **2010/18**
- Směrnice 2004/113 (zboží a služby)

### Soft Law

- 1992 (Doporučení pro péči o děti)

### Judikatura CJEU

- C-177/88 (Dekker) – odmítnutí přijmout ženu do pracovního poměru z důvodu těhotenství
- C-421/92 (Habermann-Bertelmann) – těhotenství a práce v noci – zákaz noční práce ze zákona
- C-243/95 (Hill a Stapleton) – sdílení pracovních míst mezi ženami
- C-232/09 (Danosa) – ochrana pro těhotnou ženu odvolanou z funkce členky statutárního orgánu

\*Tento závěr je navíc podpořen zásadou rovnosti mužů a žen zakotvenou v článku 23 Listiny, podle něhož musí být taková rovnost zajištěna ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.\*

2

# Právní základ a hlediska

## SMLOUVA O FUNGOVÁNÍ EVROPSKÉ UNIE

Článek 153

(bývalý článek 137 Smlouvy o ES)

1. Za účelem dosažení cílů stanovených v článku 151 Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v těchto oblastech:

- zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků,
- pracovní podmínky,
- sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků,
- ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru,
- informování pracovníků a konzultace s nimi,
- zastupování a kolektivní obrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spoluzhodování, s výhradou odstavce 5,
- podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí oprávněně pobývajících na území Unie,
- zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, aniž je dotčen článek 166,
- rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti,
- boj proti sociálnímu vyloučení,
- modernizace systémů sociálního zabezpečení, aniž je dotčeno písmeno c).

## SMLOUVA O EVROPSKÉ UNII

Článek 3

(bývalý článek 2 Smlouvy o EU)

1. Cílem Unie je podporovat mír, své hodnoty a blahobyt svých obyvatel.

2. Unie poskytuje svým občanům prostor svobody, bezpečnosti a práva bez vnitřních hranic, ve kterém je zaručen volný pohyb osob ve spojení s vhodnými opatřeními týkajícími se ochrany vnějších hranic, azylu, přistěhovalectví a předcházení a potírání zločinnosti.

3. Unie vytváří vnitřní trh. Usiluje o udržitelný rozvoj Evropy, založený na vyváženém hospodářském růstu a na cenové stabilitě, vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku a na vysokém stupni ochrany a zlepšování kvality životního prostředí. Podporuje vědecký a technický pokrok.

Bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.

## LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV EVROPSKÉ UNIE

(2012/C 326/02)

### Článek 23

#### Rovnost žen a mužů

Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.

### Článek 33

#### Rodinný a pracovní život

- Rodina požívá právní, hospodářské a sociální ochrany.
- 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 rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.

3

# Ochranná síť: jak jsme na tom?

**Směrnice 2006/54**  
(rovné zacházení v zaměstnání)  
- rovná odměna za práci  
- pracovní podmínky  
- systémy soc. zabezpečení

**Ochrana v těhotenství/  
mateřská dovolená**  
(Směrnice 92/85)

~~**Rodičovská dovolená**~~  
(Směrnice 2010/18/EU)

**Rovné zacházení**  
(OSVČ)  
Směrnice 2010/41

**Směrnice o rovnováze  
mezi pracovním  
a soukromým životem**  
(Směrnice 2019/1168)  
**Rodičovská dovolená**  
**Otcovská dovolená**  
(NOVĚ)

**Dovolená pro pečující osoby** (NOVĚ)

**Dovolená z důvodu  
vyšší moci** (NOVĚ)

**Pružné uspořádání práce**

**Práce na částečný úvazek**  
(ochrana /zákaz diskriminace)  
(Směrnice 97/81)

4

# Směrnice 92/85 o ochraně v těhotenství

- Formální primární cíl (zdraví a bezpečnost při práci) (čl. 118a Smlouvy o EHS)
- Rozsah ve smyslu chráněných osob
  - Těhotná zaměstnankyně / zaměstnankyně a uchazečka o zaměstnání
  - Zaměstnankyně krátce po porodu
  - Kojící zaměstnankyně
- Členka statutárního orgánu kapitálové společnosti – „těhotná zaměstnankyně“ (C-232/09 Danosa)
  - Neřeší – OSVČ (C-5/12 Betriu Montul)
  - Neřeší – ženy podstupující oplodnění in vitro (raná fáze) (C-506/06 Mayr)
  - Neřeší – osvojitelka (C-167/12 C. D. a C-363/12 Z. v A Government Department)

Rozsah ochrany: pracovnice ve smyslu právních předpisů EU (tj. včetně státních zaměstnankyň)

5

# Směrnice 92/85 o ochraně v těhotenství

- **Zhodnocení** veškerých rizik pro bezpečnost a zdraví (čl. 4)
- **Informace** o hodnocení (čl. 4 odst. 2)
- Dočasná **úprava** pracovních podmínek nebo převedení na jiné pracovní místo (čl. 5)
- **Zákaz výkonu činnosti** v případě **expozice** (čl. 6)
- **Zákaz noční práce** (čl. 7)
- **Ochrana odměny za práci** (čl. 11 odst. 1)
- **Pracovní volno** bez ztráty odměny **pro prenatální vyšetření** (čl. 9)

- **Mateřská dovolená** (čl. 8):
  - 14 týdnů
  - Povinná (?) dovolená v délce nejméně 2 týdnů
- **Ochrana odměny za práci** (čl. 11 odst. 3) – odměna za práci nebo příspěvek
  - Rovnocenná s nemocenskou
  - Nárok za období nepřesahující 12 měsíců
- **Zákaz propuštění** (čl. 10)
  - Přímá účinnost (C-438/99 Jimenez Melgar)
  - Výjimka: žádná příčinná souvislost (C-103/16 Porras Guisado)

6

## Velké národní rozdíly v přístupu k rovnováze mezi pracovním a soukromým životem

- Komplexní vnitrostátní systémy ochrany v těhotenství, mateřství a otcovství a podpory pro sladění pracovního a rodinného života
- Nesystematický přístup EU – na vnitrostátní úrovni existuje několik druhů dovolených, typů pracovního volna a různé úpravy pracovní doby
- Různá vnitrostátní opatření (kombinace) – vnitrostátní rozdíly v přístupu (rozlišení pojmů):
  - Mateřská dovolená
  - Otcovská dovolená
  - Rodičovská dovolená
  - Pracovní volno
  1. Rozsah
  2. Nárok
  3. Předpoklady
  4. Výše plateb

7

## Cíle Směrnice o rovnováze mezi pracovním a rodinným životem

- (16) Tato směrnice stanoví minimální požadavky týkající se otcovské dovolené, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené a pružného uspořádání práce pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami. Tím, že těmto rodičům a pečujícím osobám usnadní sladění pracovního a rodinného života, by tato směrnice měla přispět k naplňování cílů vyplývajících ze Smlouvy v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti a podpory vysoké míry zaměstnanosti v Unii.
- (34) Aby byli pracovníci, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami, motivováni k setrvání v zaměstnání, měli by mít možnost přizpůsobit svůj rozvrh pracovní doby svým osobním potřebám a preferencím. K tomuto účelu a s důrazem na své potřeby mají pracovníci právo požádat za účelem poskytování péče o pružné uspořádání práce, aby si mohli přizpůsobit rozvržení práce, včetně, pokud je to možné, využívání práce na dálku, pružného uspořádání pracovní doby nebo kratší pracovní doby.

8

**SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2019/1158**  
**ze dne 20. června 2019**  
**o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU**

1. Modernizace některých stávajících práv

1. Právo na rodičovskou dovolenou
2. Právo požádat o pružné uspořádání práce
3. Pracovní v olno z důvodu vyšší moci?

2. Zavedení nových práv:

1. Otcovská dovolená
2. Pečovatelská dovolená

**Nový přístup (noví adresáti):**

1. Otcové

2. Pečující osoby

9

## Osoby, které jsou předmětem směrnice

Článek 2

Oblast působnosti

**Pracovníci s pracovní smlouvou**

Tato směrnice 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, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

**Pracovníci na částečný úvazek(+)**

**Pracovníci se smlouvou na dobu určitou (+)**

**Dočasní pracovníci(+)**

- Zaměstnanec podle vnitrostátních předpisů členského státu?
- Pracovníci ve smyslu rozhodnutí Soudního dvora EU?

**Státní zaměstnanci? Ano: C-174/16 (H v. Berlin)**

**„Švarc systém“?**

**Pracovníci na internetových platformách?**

2. Pracovní dny uvedené v článkách 4 a 6 se rozumějí tak, že odkazují na plný pracovní úvazek, jak je vymezen v daném členském státě.

**Možná zásada Pro rata temporis**

Nárok pracovníka na rodičovskou dovolenou může být vypočítán úměrně k pracovní době pracovníka v souladu s individuálním rozvržením práce pracovníka, jak je upraveno jeho pracovní smlouvou nebo pracovněprávním vztahem.

10

# Otcovská dovolená

- a) „otcovskou dovolenou“ se rozumí pracovní volno pro otce nebo rovnocenného druhého rodiče, pokud ho uznává vnitrostátní právo a v míře, v jaké ho uznává, které je poskytnuto při příležitosti narození dítěte k péči o ně

Článek 4

## Otcovská dovolená

**Min. 10 pracovních dnů**

**Kdy?**

**Bez ohledu na odpracovanou dobu nebo délku prac. poměru**

**Bez ohledu na rodinný stav**

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby otcové nebo rovnocenní druzí rodiče, pokud je uznává vnitrostátní právo a v míře, v jaké je uznává, měli právo na otcovskou dovolenou v délce deseti pracovních dnů, kterou mohou čerpat u příležitosti narození dítěte pracovníka. Členské státy mohou rozhodnout, zda umožní čerpat otcovskou dovolenou částečně i před narozením dítěte, nebo až po jeho narození a zda jí umožní čerpat pružnými způsoby.

2. Právo na otcovskou dovolenou nesmí být podmíněno splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru.

3. Právo na otcovskou dovolenou se přiznává bez ohledu na osobní nebo rodinný stav pracovníka, jak je vymezuje vnitrostátní právo.

Příspěvek: Čl. 8 odst. 2 Směrnice: ... musí tato odměna nebo příspěvek zajistit příjem alespoň rovnocenný tomu, který by měl dotyčný pracovník v případě přerušení pracovní činnosti z důvodů spojených s jeho zdravotním stavem.

**Ale:** Členské státy mohou právo na odměnu nebo příspěvek podmínit odpracovanou dobou **ne delší než šest měsíců** bezprostředně před očekávaným datem narození dítěte.

11

# Rodičovská dovolená<sup>1</sup>

**C-129/20 XI v. Luxembourg – zaměstnanec může být nezaměstnaný ke dni narození dítěte**

- b) „rodičovskou dovolenou“ se rozumí pracovní volno pro rodiče z důvodu narození nebo osvojení dítěte za účelem péče o toto dítě

Článek 5

## Rodičovská dovolená

**Trvání – min. 4 měsíce**

**Do 8 let věku**

**2 nepřenositelné měsíce**

**Přiměřená lhůta pro oznámení**

**Požadavek na odpracovanou dobu nebo pracovní poměr ne delší než 1 rok**

**Odklad podle potřeb zaměstnavatele**

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl individuální právo na rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců, kterou může čerpat do doby, než dítě dosáhne určitého věku, který není vyšší než osm let a který stanoví každý členský stát nebo kolektivní smlouva. Tento věk se určí tak, aby bylo zajištěno, že každý rodič může skutečně využít své právo na rodičovskou dovolenou na rovnoprávném základě.

2. Členské státy zajistí, aby dva měsíce rodičovské dovolené nebylo možné přenést.

3. Členské státy stanoví přiměřenou lhůtu pro oznámení, jež mají dát zaměstnavatelům pracovníci, když vykonávají právo na rodičovskou dovolenou. Členské státy přitom zohlední potřeby zaměstnavatelů i pracovníků.

Členské státy zajistí, aby pracovníkova žádost o rodičovskou dovolenou uváděla zamýšlený začátek a konec doby dovolené.

4. Členské státy mohou právo na rodičovskou dovolenou podmínit splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než jeden rok. V případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu směrnice Rady 1999/70/ES<sup>14</sup> u téhož zaměstnavatele se pro účely výpočtu rozhodné doby zohlední souhrn těchto smluv.

5. Členské státy mohou stanovit okolnosti, za kterých může být po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi zaměstnavatelé umožněno odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu z důvodu, že by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně narušilo řádné fungování zaměstnavatele. Takový odklad rodičovské dovolené zaměstnavatelé písemně odůvodní.

12

# Rodičovská dovolená 2

**Pružnost při čerpání  
rodičovské dovolené**

**Žádost pracovníka**

6. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci měli právo žádat o čerpání rodičovské dovolené pružnými způsoby. Členské státy mohou stanovit způsoby jejich uplatňování. Zaměstnavatel tyto žádosti zváží a odpoví na ně s přihlédnutím ke svým potřebám i k potřebám pracovníka. Případné zamítnutí takové žádosti zaměstnavatel písemně odůvodní v přiměřené lhůtě po podání žádosti.

**Pružnost před odkladem**

7. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby při posuzování žádostí o rodičovskou dovolenou čerpanou na plný úvazek nabídli zaměstnavatelé před případným odkladem podle odstavce 5 pružné způsoby čerpání rodičovské dovolené podle odstavce 6.

**Osvojitelé,  
rodiče se zdrav. postižením,  
rodiče s dětmi se zdrav.  
postižením nebo  
dlouhodobým onemocněním**

8. Členské státy posoudí potřebu přizpůsobit podmínky přístupu a podrobná pravidla pro uplatňování rodičovské dovolené potřebám osvojitelů, rodičů se zdravotním postižením a rodičů s dětmi se zdravotním postižením nebo dlouhodobým onemocněním.

Příspěvek (čl. 8 odst. 3 Směrnice): Pokud jde o rodičovskou dovolenou uvedenou v čl. 5 odst. 2, určí tuto odměnu nebo příspěvek členský stát nebo sociální partneři a stanoví ji takovým způsobem, aby se usnadnilo čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči.

13

# Pečovatelská dovolená

- c) „pečovatelskou dovolenou“ se rozumí pracovní volno pro pracovníka, aby mohl poskytovat osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem;
- d) „pečující osobou“ se rozumí pracovník poskytující osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem;
- e) „rodinným příslušníkem“ se rozumí syn, dcera, matka, otec, manžel či manželka, nebo partner či partnerka v registrovaném partnerství, jsou-li taková partnerství uznávána vnitrostátním právem;

**Rodinný příslušník**

**Ze stejné domácnosti**

**Kolik pečujících osob?**

**Kolik rodinných příslušníků?**

Článek 6

**Pečovatelská dovolená**

**Mn. 5 dnů ročně**

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl právo na pečovatelskou dovolenou v délce pěti pracovních dní za rok. Členské státy mohou určit dodatečné podrobnosti, pokud jde o rozsah a podmínky pečovatelské dovolené, v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Využití tohoto práva může být podmíněno náležitým odůvodněním, v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi.

**Alokace – členské státy**

2. Členské státy mohou přiznat pečovatelskou dovolenou na základě referenční doby odlišné od jednoho roku, podle osoby vyžadující péči nebo pomoc, nebo podle jednotlivého případu.

N.B.: Žádná zmínka o příspěvku nebo platbě

14

# Pracovní volno z důvodu vyšší moci

Článek 7

## Pracovní volno z důvodů vyšší moci

- a) Vyšší moc
- b) Naléhavost
- c) Rodinné důvody
- d) Nemoc nebo úraz

Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl právo na pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná. Členské státy mohou právo každého pracovníka na pracovní volno z důvodů vyšší moci omezit na určitou dobu za rok nebo na určitou dobu v jednotlivém případě nebo oběma způsoby.

Žádná pravidla ohledně trvání

Pro pracovníka, příjemce nebo rodinu?

V praxi: rodinná práva často využívají ženy

- Neexistence pravidel upravujících podmínky pro nárok (např. doba)
- Neexistence pravidel upravujících platby

15

# Pružné uspořádání práce

f) „pružným uspořádáním práce“ se rozumí možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby

Článek 9

## Pružné uspořádání práce

Pružné uspořádání práce:

- a) Kratší prac. doba (částečný úvazek?)
- a) Pružné rozvržení práce
- b) Práce na dálku (distanční)
- c) A další?

Důvody – pro účely péče

Dítě – do 8 let věku

Nárok „požádat“?

Právo vrátit se k původnímu rozvržení

Právo požádat o dřívější návrat

Vznik nároku – podmíněn pouze dobou (6 měsíců)

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, který činí nejméně osm let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče. Trvání takového pružného uspořádání práce může být přiměřeným způsobem omezeno.
2. Zaměstnavatelé žádosti o pružné uspořádání práce podle odstavce 1 během přiměřené doby zváží a odpoví na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i pracovníka. Jakékoli zamítnutí takové žádosti nebo jakýkoli odklad takového uspořádání zaměstnavatelé odůvodní.
3. Je-li trvání pružného uspořádání práce podle odstavce 1 omezeno, má pracovník právo vrátit se na konci sjednané doby k původnímu rozvržení práce. Pracovník má také právo žádat o návrat k původnímu rozvržení práce před skončením sjednané doby, kdykoliv to odůvodňuje změna okolností. Zaměstnavatel zváží žádost o dřívější návrat k původnímu rozvržení práce a odpoví na ni s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i pracovníka.
4. Členské státy mohou právo žádat o pružné uspořádání práce podmínit splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než šest měsíců. V případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu směrnice 1999/70/ES u tétož zaměstnavatele se pro účely výpočtu rozhodné doby zohlední souhrn těchto smluv.

16



# Právní ochrana

## Článek 10

### Zaměstnanecká práva

**Zachování předchozích práv  
(např. placená roční dovolená)**

**Právo vrátit se na své  
prac. místo a těžit ze zlepšení  
prac. podmínek**

1. Práva pracovníka, která již nabyl nebo která nabývá ke dni začátku dovolené podle článků 4, 5 a 6 nebo pracovního volna podle článku 7, zůstávají zachována až do skončení této dovolené nebo pracovního volna. Po skončení dovolené nebo pracovního volna jsou tato práva vykonatelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.

2. Členské státy zajistí, aby po skončení dovolené podle článků 4, 5 a 6 měli pracovníci právo vrátit se na své pracovní místo nebo na rovnocenné pracovní místo za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a těžit z případného zlepšení pracovních podmínek, na které by měli nárok, kdyby dovolenou nečerpali.

3. Členské státy vymezí postavení pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu pro dobu dovolené podle článků 4, 5 a 6 nebo pracovního volna podle článku 7, a to i pokud jde o nároky na sociální zabezpečení, včetně příspěvků na důchodové zabezpečení, a současně zajistí, aby byl pracovněprávní vztah během uvedené doby zachován.

**C-174/16 (H v. Berlin): zařazení na nižší pozici je nepřipustné dokonce i ve zkušební době**

17

# Právní ochrana 2

## Článek 11

### Zákaz diskriminace

**Další důvody pro zakázanou  
diskriminaci?**

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly méně příznivé zacházení s pracovníky z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle článků 4, 5 a 6 nebo pracovní volno podle článku 7 nebo je čerpali, či z důvodu, že vykonali práva podle článku 9.

## Článek 12

### Ochrana před propuštěním a důkazní břemeno

**Zákaz propuštění z důvodu...**

**Právo požádat o odůvodnění  
propuštění**

**Obrácení důkazního břemene**

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění a veškeré přípravné kroky k propuštění pracovníků z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle článků 4, 5 a 6 nebo ji čerpali, nebo že vykonali právo požádat o pružné uspořádání práce podle článku 9.

2. Pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle článků 4, 5 a 6 nebo ji čerpali nebo že vykonali právo požádat o pružné uspořádání práce podle článku 9, mohou zaměstnavatele požádat, aby jejich propuštění náležitě odůvodnili. Pracovníkům, kteří požádali o dovolenou podle článků 4, 5 nebo 6 nebo ji čerpali a byli propuštěni, musí zaměstnavatel jejich propuštění písemně odůvodnit.

3. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby v případě, že pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že požádali o dovolenou stanovenou v člincích 4, 5 a 6 nebo ji čerpali, předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že k propuštění došlo z těchto důvodů, bylo na zaměstnavateli, aby prokázal, že se propuštění zakládalo na jiných důvodech.

18

# Závěry

1) Různé typy (cíle) opatření, které Směrnice předpokládá:

1. Opatření v rámci **rodinné podpory** (dovolená, ~~zařízení péče o děti~~)
2. Opatření **související s pracovním trhem** (uspořádání práce)
3. **Společenské normy**- rovnost (potírání stereotypů – přerozdělení zátěže – změna úloh pohlaví)

2) Nově zavedené právo na otcovskou dovolenou

3) Zásada nepřenositelnosti u rodičovské dovolené + adekvátnější příspěvek

4) Posílení pravidel pro pečovatelskou dovolenou

5) Rodinná práva vs individuální práva