

SMERNICE

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/1158

z 20. júna 2019

o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. b) v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. i),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽¹⁾,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov ⁽²⁾,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom ⁽³⁾,

keďže:

- (1) V článku 153 ods. 1 písm. i) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) sa stanovuje, že Únia má podporovať a dopĺňať činnosti členských štátov v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci.
- (2) Rovnosť medzi mužmi a ženami je základnou zásadou Únie. V článku 3 ods. 3 druhom pododseku Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „Zmluva o EÚ“) sa stanovuje, že Únia má podporovať rovnosť medzi ženami a mužmi. Obdobne sa v článku 23 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“) vyžaduje, aby rovnosť medzi mužmi a ženami bola zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.
- (3) V článku 33 charty sa na účely zosúladenia rodinného a pracovného života stanovuje právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa.
- (4) Únia ratifikovala Dohovor Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím z roku 2006. Tento dohovor je preto neoddeliteľnou súčasťou právneho poriadku Únie a právne akty Únie sa musia čo možno najviac vykladať v súlade s uvedeným dohovorom. V dohovore sa najmä v článku 7 ods. 1 stanovuje, že jeho zmluvné strany majú prijať všetky nevyhnutné opatrenia, ktorými zabezpečia deťom so zdravotným postihnutím plné využívanie všetkých ľudských práv a základných slobôd na rovnakom základe s ostatnými deťmi.
- (5) Členské štáty ratifikovali Dohovor Organizácie Spojených národov o právach dieťaťa z roku 1989. V článku 18 ods. 1 dohovoru sa stanovuje, že obaja rodičia majú spoločnú zodpovednosť za výchovu a vývoj dieťaťa a že hlavným záujmom rodičov by mal byť najlepší záujem dieťaťa.
- (6) Politiky na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom by mali prispievať k dosahovaniu rodovej rovnosti, a to podporovaním účasti žien na trhu práce, rovnomerným rozdelením opatrovateľských povinností medzi mužmi a ženami a odstraňovaním rozdielov v príjmoch a odmeňovaní žien a mužov. Takéto politiky by mali zohľadňovať demografické zmeny, ako aj dôsledky starnutia obyvateľstva.

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 129, 11.4.2018, s. 44.

⁽²⁾ Ú. v. EÚ C 164, 8.5.2018, s. 62.

⁽³⁾ Pozícia Európskeho parlamentu zo 4. apríla 2019 (zatiaľ neuvverejnená v úradnom vestníku) a rozhodnutie Rady z 13. júna 2019.

- (7) Vzhľadom na výzvy vyplývajúce z demografických zmien spolu s vyplývajúcim tlakom na verejné výdavky v niektorých členských štátoch sa očakáva, že potrebnosť neformálnej opatery bude narastať.
- (8) Na úrovni Únie už niekoľko smerníc v oblasti rodovej rovnosti a pracovných podmienok upravuje určité otázky, ktoré sú relevantné pre zabezpečovanie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, najmä smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES⁽⁴⁾ a 2010/41/EÚ⁽⁵⁾ a smernice Rady 92/85/EHS⁽⁶⁾, 97/81/ES⁽⁷⁾ a 2010/18/EÚ⁽⁸⁾.
- (9) Zásady rodovej rovnosti a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom sa potvrdili v zásadách 2 a 9 Európskeho piliera sociálnych práv, tak ako ho spoločne vyhlásili Európsky parlament, Rada a Komisia 17. novembra 2017.
- (10) Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom zostáva aj naďalej veľkou výzvou pre mnohých rodičov a pracovníkov, ktorí majú opatrovateľské povinnosti, najmä z dôvodu predlžovania pracovného času a meniacich sa pracovných rozvrhov, čo má negatívny vplyv na zamestnanosť žien. Významným činiteľom, ktorý prispieva k nedostatočnému zastúpeniu žien na trhu práce, je náročnosť zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti. Ženy, ak majú deti, spravidla pracujú menej hodín v platenom zamestnaní a viac času trávia plnením neplatených opatrovateľských povinností. Takisto sa ukázalo, že ak je v rodine chorý alebo odkázaný rodinný príslušník, má to negatívny vplyv na zamestnanosť žien a v dôsledku toho niektoré ženy úplne opustia trh práce.
- (11) Súčasný právny rámec na úrovni Únie poskytuje obmedzené stimuly pre mužov pre rovnomerné zdieľanie opatrovateľských povinností. Nedostatok platenej otcovskej a rodičovskej dovolenky v mnohých členských štátoch prispieva k tomu, že otcovia ju čerpajú v nízkej miere. Nerovnováha v koncepcii politík týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom medzi ženami a mužmi posilňuje rodové stereotypy a rozdiely v oblasti práce a opatrovateľských povinností. Cieľom politík v oblasti rovnakého zaobchádzania by malo byť riešenie otázok stereotypov v mužských aj ženských povolaniach a úlohách, a sociálni partneri by sa mali podievať pri plnení svojej kľúčovej úlohy a informovať pracovníkov aj zamestnávateľov a zvyšovať ich informovanosť o boji proti diskriminácii. Okrem toho sa ukázalo, že využívanie foriem organizácie práce, ktoré zabezpečujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, otcami, napríklad dovoleniek alebo flexibilných foriem organizácie práce, má pozitívny vplyv na znižovanie pomerného množstva neplatených prác v domácnosti, ktorú vykonávajú ženy, a ženám tak poskytuje viac času na platené zamestnanie.
- (12) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty mali brať do úvahy, že rovnaké čerpanie dovoleniek z rodinných dôvodov medzi mužmi a ženami závisí aj od iných vhodných opatrení, ako napríklad poskytovanie prístupných a cenovo dostupných služieb starostlivosti o deti a dlhodobej opatery, ktoré sú rozhodujúce pre to, aby rodičia a iné osoby, ktoré majú opatrovateľské povinnosti, mohli vstúpiť, zostať alebo sa vrátiť na trh práce. Odstránenie hospodárskych demotivačných faktorov môže podnietiť aj osoby v domácnosti, ktoré dosahujú nižšie zárobky, väčšinou ženy, aby sa plne zapojili na trh práce.
- (13) Na posúdenie vplyvu tejto smernice by Komisia a členské štáty mali naďalej navzájom spolupracovať s cieľom vypracovať porovnateľné štatistiky rozčlenené podľa pohlavia.
- (14) Komisia uskutočnila v súlade s článkom 154 ZFEÚ dvojfázovú konzultáciu so sociálnymi partnermi o výzvach súvisiacich s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom. Sociálni partneri nedosiahli dohodu o začatí rokovaní o uvedených záležitostiach vrátane rodičovskej dovolenky. Napriek tomu je dôležité podniknúť kroky v tejto oblasti, a to modernizáciou a adaptáciou súčasného právneho rámca za súčasného zohľadnenia výsledku uvedených konzultácií, ako aj verejnej konzultácie, ktorá sa uskutočnila s cieľom zistiť názory zainteresovaných strán a občanov.

⁽⁴⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a poyolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).

⁽⁵⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS (Ú. v. EÚ L 180, 15.7.2010, s. 1).

⁽⁶⁾ Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1).

⁽⁷⁾ Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 9).

⁽⁸⁾ Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010, s. 13).

- (15) Smernicou 2010/18/EÚ sa upravuje rodičovská dovolenka, a to uvedením do účinnosti rámcovej dohody uzatvorenej medzi sociálnymi partnermi. Táto smernica stavia na pravidlách stanovených v smernici 2010/18/EÚ a dopĺňa ich posilnením existujúcich a zavedením nových práv. Smernica 2010/18/EÚ by mala byť zrušená a nahradená touto smernicou.
- (16) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenky a flexibilných foriem organizácie práce pre pracovníkov, ktorí sú rodičmi alebo pre osoby, s opatrovateľskými povinnosťami. Prostredníctvom zosúladenia pracovného a rodinného života takýchto rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami by mala táto smernica prispievať k plneniu cieľov rovnosti medzi mužmi a ženami zakotvených v zmluve, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce, rovnaké zaobchádzanie v práci a podporu vysokej úrovne zamestnanosti v Únii.
- (17) Táto smernica sa uplatňuje na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v inom pracovno-právnom vzťahu, čo zahŕňa aj zmluvy týkajúce sa zamestnania alebo pracovnoprávneho vzťahu pracovníkov na kratší pracovný čas, pracovníkov so zmluvou na dobu určitú alebo osôb, ktoré majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah s agentúrou dočasného zamestnávania, ako sa predtým stanovovalo v smernici 2010/18/EÚ. S ohľadom na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) týkajúcu sa kritérií na určenie statusu pracovníka, je na členských štátoch, aby vymedzili pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy.
- (18) Členské štáty majú právomoc vymedziť manželský stav a rodinný stav, ako aj určiť, ktoré osoby sa majú považovať za rodiča, matku a otca.
- (19) V záujme podpory rovnomernejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi a možnosti vytvorenia puta medzi otcami a deťmi už v ranom veku detí, by sa malo zaviesť právo na otcovskú dovolenku pre otcov alebo pre rovnocenných druhých rodičov, ak sú uznaní vo vnútroštátnom práve a v rozsahu, v akom sú v ňom uznaní. Takáto otcovská dovolenka by sa mala čerpať v čase okolo narodenia dieťaťa a mala by byť jasne spojená s narodením na účely poskytovania starostlivosti. Členské štáty môžu poskytovať otcovskú dovolenku aj v prípade narodenia mŕtveho dieťaťa. Je na členských štátoch, aby určili, či umožnia čerpať časť otcovskej dovolenky pred narodením dieťaťa, alebo či budú požadovať, aby sa celá táto dovolenka čerpala až po narodení, ďalej určili časový rámec, kedy sa má otcovská dovolenka vyčerpať a či a za akých podmienok bude možné, aby sa otcovská dovolenka čerpala na čiastočný úväzok, počas striedajúcich sa období, napríklad počas niekoľkých na seba nadväzujúcich dní dovolenky oddelených od seba pracovnými obdobiami, alebo iným flexibilným spôsobom. Členské štáty môžu určiť, či sa otcovská dovolenka vyjadruje v pracovných dňoch, týždňoch alebo iných časových jednotkách pri zohľadnení toho, že 10 pracovných dní zodpovedá dvom kalendárnym týždňom. V záujme zohľadnenia rozdielov medzi členskými štátmi, právo na otcovskú dovolenku by sa malo uplatňovať bez ohľadu na manželský stav alebo rodinný stav, ako je vymedzený vo vnútroštátnom práve.
- (20) Keďže väčšina otcov nevyužíva svoje právo na rodičovskú dovolenku alebo prevádza značnú časť svojho nároku na matky, táto smernica predlžuje z jedného na dva mesiace minimálne obdobie rodičovskej dovolenky, ktoré nemožno preniesť z jedného rodiča na druhého, s cieľom povzbudiť otcov, aby čerpali rodičovskú dovolenku, a zároveň zachovať právo každého rodiča minimálne na štyri mesiace rodičovskej dovolenky, ako sa stanovuje v smernici 2010/18/EÚ. Cieľom zabezpečenia toho, aby aspoň dva mesiace rodičovskej dovolenky boli k dispozícii výlučne každému rodičovi a nemohli byť prenesené na druhého rodiča, je podnietiť otcov, aby využili svoje právo na takúto dovolenku. Okrem toho sa tým podporuje a uľahčuje opätovné začlenenie matiek na trh práce po skončení materskej a rodičovskej dovolenky.
- (21) Podľa tejto smernice sa pracovníkom, ktorí sú rodičmi, zaručujú aspoň štyri mesiace rodičovskej dovolenky. Členské štáty sa podnecujú k tomu, aby priznali právo na rodičovskú dovolenku všetkým pracovníkom, ktorí vykonávajú rodičovské povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi systémami.
- (22) Členské štáty by mali mať možnosť špecifikovať dĺžku lehoty, v rámci ktorej má pracovník zamestnávateľa informovať o svojej žiadosti o čerpanie rodičovskej dovolenky, a mali by mať možnosť rozhodnúť o tom, či je právo na rodičovskú dovolenku podmienené určitou dĺžkou pracovnoprávneho vzťahu. Vzhľadom na rastúcu rozmanitosť pracovných zmlúv, na účely výpočtu tejto dĺžky pracovnoprávneho vzťahu by sa mal vziať do úvahy súhrn po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú u toho istého zamestnávateľa. V záujme nastolenia rovnováhy medzi potrebami pracovníkov a zamestnávateľov by členské štáty takisto mali mať možnosť rozhodnúť o tom, či bude zamestnávateľom za určitých okolností umožnené oddialiť schválenie rodičovskej dovolenky, za podmienky, že zamestnávateľ takýto odklad písomne zdôvodní.

- (23) Vzhľadom na to, že vďaka flexibilitě je pravdepodobnejšie, že každý rodič, najmä otec, využije svoj nárok na rodičovskú dovolenku, pracovníci by mali mať možnosť požiadať o čerpanie rodičovskej dovolenky na plný alebo čiastočný úväzok, počas striedajúcich sa období, napríklad počas niekoľkých na seba nadväzujúcich týždňov dovolenky oddelených od seba pracovnými obdobiami, alebo inými flexibilnými spôsobmi. Zamestnávateľ by mal mať možnosť prijať alebo odmietnuť takúto žiadosť o rodičovskú dovolenku v inej forme, ako na plný úväzok. Členské štáty by mali posúdiť, či by mali byť podmienky nároku na rodičovskú dovolenku a podrobné náležitosti pre rodičovskú dovolenku prispôsobené osobitným potrebám rodičov v osobitne znevýhodnených situáciách.
- (24) Lehota, v rámci ktorej by pracovníci mali mať nárok na čerpanie rodičovskej dovolenky, by mala byť závislá od veku dieťaťa. Tento vek by sa mal stanoviť tak, aby sa obom rodičom umožnilo skutočne vyčerpať celú rodičovskú dovolenku, na ktorú majú nárok podľa tejto smernice.
- (25) V záujme uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke sa pracovníci a zamestnávatelia vyzývajú, aby v priebehu rodičovskej dovolenky zostali v dobrovoľnom kontakte, zároveň sa môžu dohodnúť na vhodných opatreniach zameraných na uľahčenie opätovnej integrácie na pracovisku. O takýchto kontaktoch a opatreniach sa má rozhodnúť medzi dotknutými stranami, berúc do úvahy vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy alebo zaužívanú prax. Pracovníci by mali byť informovaní o procesoch povýšenia a interných voľných miestach a mali byť mať možnosť zúčastniť sa na takýchto procesoch a uchádzať sa o takéto voľné miesta.
- (26) Štúdie preukazujú, že v členských štátoch, v ktorých sa poskytuje významná časť rodičovskej dovolenky pre otcov a v ktorých sa vypláca pracovníkovi platba alebo príspevok počas tejto dovolenky s relatívne vysokou mierou náhrady, je vyššia miera využívania zo strany otcov a pozitívny trend v miere zamestnanosti matiek. Je preto vhodné umožniť pokračovanie týchto systémov za predpokladu, že spĺňajú určité minimálne kritériá namiesto toho, aby poskytovali platbu alebo príspevok na otcovskú dovolenku, ako sa stanovuje v tejto smernici.
- (27) V záujme toho, aby mali muži a ženy s opatrovateľskými povinnosťami viac príležitostí zostať na trhu práce, každý pracovník by mal mať právo na opatrovateľskú dovolenku v trvaní päť pracovných dní ročne. Členské štáty môžu rozhodnúť, že takáto dovolenka sa môže čerpať v trvaní jedného alebo viacerých pracovných dní naraz. S cieľom zohľadniť rozdielne vnútroštátne systémy by členské štáty mali mať možnosť prideliť opatrovateľskú dovolenku na základe obdobia iného ako je jeden rok, a to s odkazom na osobu, ktorá potrebuje opateru alebo podporu, alebo podľa konkrétneho prípadu. V dôsledku starnutia obyvateľstva a súvisiaceho zvyšovania výskytu porúch súvisiacich s vekom, sa predpokladá pokračujúci nárast potrieb v oblasti opateru. Členské štáty by pri vypracúvaní svojich politík v oblasti opateru mali zohľadňovať nárast potrieb v oblasti opateru, a to aj pokiaľ ide o opatrovateľskú dovolenku. Členské štáty sa povzbudzujú, aby umožnili právo na opatrovateľskú dovolenku v súvislosti s ďalšími rodinnými príslušníkmi, ako sú starí rodičia a súrodenci. Členské štáty môžu vyžadovať vopred lekárske potvrdenie o potrebe rozsiahlej opateru alebo podpory na základe vážneho zdravotného dôvodu.
- (28) Popri práve na opatrovateľskú dovolenku stanovenom v tejto smernici by sa pre všetkých pracovníkov malo zachovať ich právo vziať si pracovné voľno, bez straty získaných alebo získavaných zamestnaneckých práv, z dôvodu vyššej moci v naliehavých a neočakávaných rodinných situáciách, ako je stanovené v smernici 2010/18/EÚ, v súlade s podmienkami určenými členskými štátmi.
- (29) S cieľom zvýšiť motiváciu pre pracovníkov, ktorí sú rodičmi, a najmä mužov, aby čerpali jednotlivé dovolenky v trvaní stanovenom v tejto smernici, by pracovníci mali mať právo na adekvátny príspevok počas takejto dovolenky.
- (30) Členské štáty by preto mali stanoviť úroveň platby alebo príspevku, pokiaľ ide o minimálne obdobie otcovskej dovolenky, ktoré by boli prinajmenšom rovnocenné s úrovňou nemocenských dávok v danom štáte. Keďže poskytovanie práv na otcovskú dovolenku a materskú dovolenku sledujú podobné ciele, konkrétne vytvorenie väzby medzi rodičom a dieťaťom, členské štáty sa vyzývajú, aby stanovili platbu alebo príspevok na otcovskú dovolenku, ktoré by sa na vnútroštátnej úrovni rovnali platbe alebo príspevku poskytovanému na materskú dovolenku.
- (31) Členské štáty by mali stanoviť platbu alebo príspevok za minimálne neprenosné obdobie rodičovskej dovolenky garantované podľa tejto smernice na primeranej úrovni. Pri stanovovaní úrovne platby alebo príspevku za minimálne neprenosné obdobie rodičovskej dovolenky by členské štáty mali zohľadniť skutočnosť, že čerpanie rodičovskej dovolenky často rodine spôsobuje stratu príjmu a že osoby s najvyšším príjmom v domácnosti môžu využiť svoje právo na rodičovskú dovolenku len v prípade, ak je dostatočne platená, aby si mohli zachovať dôstojnú životnú úroveň.

- (32) Hoci sa členské štáty môžu rozhodnúť, či poskytnú platbu alebo príspevok na opatrovateľskú dovolenku, povzbudzujú sa, aby zaviedli takúto platbu alebo príspevok s cieľom zaručiť účinné uplatňovanie práva zo strany osôb s opatrovateľskými povinnosťami, a to najmä zo strany mužov.
- (33) Touto smernicou nie je dotknutá koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia podľa nariadení Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ⁽⁹⁾ a (EÚ) č. 1231/2010 ⁽¹⁰⁾ a nariadenia Rady (ES) č. 859/2003 ⁽¹¹⁾. Členský štát, ktorý je príslušný pre sociálne zabezpečenie daného pracovníka, sa určuje uvedenými nariadeniami.
- (34) S cieľom stimulovať pracovníkov, ktorí sú rodičmi a osobami s opatrovateľskými povinnosťami k tomu, aby zostali na trhu práce, by takíto pracovníci mali mať možnosť prispôsobiť svoje rozvrhnutie pracovného času svojim osobným potrebám a preferenciám. Na tento účel a so zreteľom na potreby pracovníkov majú právo požiadať o flexibilné formy organizácie práce s cieľom prispôsobiť svoje rozvrhnutie pracovného času na účely plnenia opatrovateľských povinností, a to aj, ak je to možné, prostredníctvom využívania práce na diaľku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času.
- (35) S cieľom zaoberať sa potrebami tak pracovníkov, ako aj zamestnávateľov by členské štáty mali mať možnosť obmedziť trvanie flexibilných foriem organizácie práce vrátane akéhokoľvek skráteného pracovného času či akéhokoľvek formy práce na diaľku. Hoci sa preukázalo, že práca na kratší pracovný čas je užitočná na to, aby niektorým ženám umožnila zostať na trhu práce aj po tom, ako majú deti alebo ako sa starajú o rodinných príslušníkov, ktorí potrebujú opateru alebo podporu, dlhé obdobia skráteného pracovného času môžu viesť k nižším príspevkom na sociálne zabezpečenie, čo sa môže ďalej premietnuť do nižších alebo absentujúcich nárokov na dôchodok.
- (36) Pri posudzovaní žiadostí o flexibilné formy organizácie práce by mali zamestnávatelia mať možnosť okrem iného zohľadňovať trvanie požadovanej flexibilnej formy organizácie práce, ako aj svoje zdroje a prevádzkovú kapacitu na ponúkanie takýchto foriem. Zamestnávateľ by mal mať možnosť rozhodnúť, či prijme alebo zamietne žiadosť pracovníka o flexibilné formy organizácie práce. Osobitné okolnosti, na základe ktorých vznikla potreba flexibilnej formy organizácie práce, sa môžu zmeniť. Pracovníci by preto mali mať nielen právo vrátiť sa po skončení vzájomne dohodnutého obdobia k svojmu pôvodnému pracovnému času, ale mali by mať takisto možnosť o to požiadať skôr, keď si to vyžiada zmena daných okolností.
- (37) Bez ohľadu na požiadavku posúdiť, či podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné náležitosti čerpania rodičovskej dovolenky by mali byť prispôbené osobitným potrebám rodičov, najmä v znevýhodnených situáciách, sa členským štátom odporúča, aby posúdili, či by sa podmienky prístupu a podrobné náležitosti pre uplatňovanie práva na otcovskú dovolenku, opatrovateľskú dovolenku a flexibilné formy organizácie práce mali prispôsobiť osobitným potrebám, napríklad potrebám osamelých rodičov, adoptívnych rodičov, rodičov so zdravotným postihnutím, rodičov detí so zdravotným postihnutím alebo dlhodobou chorobou či rodičov v osobitnej situácii, ako sú napríklad okolnosti týkajúce sa viacnásobného pôrodu a predčasného pôrodu.
- (38) Účelom ustanovení o dovolenkách je podporovať pracovníkov, ktorí sú rodičmi a osobami s opatrovateľskými povinnosťami počas určitého časového obdobia a cieľom týchto ustanovení je zachovať a presadzovať pokračujúcu väzbu pracovníkov na trh práce. Je preto vhodné výslovne stanoviť ochranu zamestnaneckých práv pracovníkov, ktorí čerpajú druhy dovolenky, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. Touto smernicou sa chráni najmä právo pracovníkov vrátiť sa na to isté alebo rovnocenné pracovné miesto po vyčerpaní takejto dovolenky a právo na to, aby nedošlo k žiadnemu zhoršeniu podmienok ich pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu v dôsledku čerpania takejto dovolenky. Pracovníci by si mali zachovať svoj nárok na príslušné práva, ktoré už nadobudli alebo ktoré nadobúdajú, a to až do konca takejto dovolenky.

⁽⁹⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1).

⁽¹⁰⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1231/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa rozširuje nariadenie (ES) č. 883/2004 a nariadenie (ES) č. 987/2009 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa tieto nariadenia doteraz nevzťahovali výhradne z dôvodu ich štátnej príslušnosti (Ú. v. EÚ L 344, 29.12.2010, s. 1).

⁽¹¹⁾ Nariadenie Rady (ES) č. 859/2003 zo 14. mája 2003, ktorým sa rozširujú ustanovenia nariadenia (EHS) č. 1408/71 a nariadenia (EHS) č. 574/72 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa doteraz tieto ustanovenia nevzťahujú výhradne z dôvodu ich štátnej príslušnosti (Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 1).

- (39) Ako sa stanovuje v smernici 2010/18/EÚ, od členských štátov sa vyžaduje, aby vymedzili štatút pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky. Podľa judikatúry Súdneho dvora sa pracovnoprávny vzťah medzi pracovníkom a zamestnávateľom počas dovolenky zachováva a v dôsledku toho zostáva pracovník čerpajúci takúto dovolenku počas tohto obdobia pracovníkom v zmysle práva Únie. Pri vymedzovaní štatútu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas obdobia druhov dovolenky, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, aj pokiaľ ide o nárok na sociálne zabezpečenie, by členské štáty mali preto zaručiť zachovanie pracovnoprávneho vzťahu.
- (40) Pracovníci, ktorí si uplatňujú svoje právo na čerpanie dovolenky alebo právo požiadať o flexibilné formy organizácie práce, ako sa stanovuje v tejto smernici, by mali byť chránení pred diskrimináciou alebo znevýhodňovaním z dôvodu uplatnenia týchto práv.
- (41) Pracovníkom, ktorí si uplatňujú svoje právo čerpať dovolenku alebo právo požiadať o flexibilné formy organizácie práce, ako sa stanovuje v tejto smernici, by mala byť priznaná ochrana pred prepustením a akýmkoľvek prípravnými krokmi na možné prepustenie z dôvodu požiadania o takúto dovolenku alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia svojho práva požiadať o takéto flexibilné formy organizácie práce v súlade s judikatúrou Súdneho dvora vrátane jeho rozsudku vo veci C-460/06 ⁽¹²⁾. Pracovníci, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení z dôvodu, že si uplatňovali takéto práva, by mali mať možnosť zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia. Ak pracovník požiadal o otcovskú dovolenku, rodičovskú dovolenku alebo opatrovateľskú dovolenku, ako sa uvádza v tejto smernici, alebo takúto dovolenku čerpal, mal by zamestnávateľ písomne odôvodniť jeho prepustenie.
- (42) Dôkazné bremeno o tom, že k prepusteniu nedošlo z dôvodu, že pracovník požiadal o otcovskú, rodičovskú alebo opatrovateľskú dovolenku, ako sa uvádza v tejto smernici, alebo že takúto dovolenku čerpal, by mal niesť zamestnávateľ v prípade, keď pracovník informoval súd alebo iný príslušný orgán o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že k prepusteniu došlo z uvedených dôvodov.
- (43) Členské štáty by mali zaviesť účinné, primerané a odradzujúce sankcie pre prípady porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo vnútroštátnych ustanovení, ktoré sú už platné v deň nadobudnutia účinnosti tejto smernice a ktoré sa týkajú práv, ktoré patria do jej rozsahu pôsobnosti. Takéto sankcie môžu zahŕňať administratívne a finančné sankcie, ako sú pokuty alebo vyplatenie náhrady, ako aj iné druhy sankcií.
- (44) Účinné uplatňovanie zásad rovnakého zaobchádzania a rovnosti príležitostí si vyžaduje primeranú súdnu ochranu pracovníkov pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcim zo sťažnosti alebo konaní súvisiacich s právami priznanými touto smernicou. Je možné, že obeť sú odrádzané od uplatnenia svojich práv vzhľadom na riziko odvetných opatrení, a preto by mali byť chránení pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním, ak si uplatňujú svoje práva stanovené v tejto smernici. Takáto ochrana sa týka najmä zástupcov pracovníkov pri výkone ich funkcií.
- (45) S cieľom ďalej zlepšiť mieru ochrany práv stanovených v tejto smernici by vnútroštátne orgány pre rovnosť mali mať právomoci v súvislosti s otázkami týkajúcimi sa diskriminácie, ktoré spadajú do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, vrátane úlohy poskytovania nezávislej asistencie obetiam diskriminácie pri presadzovaní ich sťažností.
- (46) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, a tým sa členským štátom dáva možnosť zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníka výhodnejšie. Umožnenie toho, aby jeden z rodičov preniesol na druhého rodiča viac ako dva mesiace zo štyroch mesiacov rodičovskej dovolenky stanovenej v tejto smernici, nepredstavuje ustanovenie, ktoré je pre pracovníka výhodnejšie než minimálne ustanovenia stanovené v tejto smernici. Práva, ktoré už boli nadobudnuté ku dňu nadobudnutia účinnosti tejto smernice, by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ táto smernica neustanovuje priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice by sa nemalo použiť na obmedzenie práv stanovených v existujúcich právnych predpisoch Únie, ani by sa nemalo považovať za platný dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica.

⁽¹²⁾ Rozsudok Súdneho dvora z 11. októbra 2007 vo veci *Nadine Paquay/Société d'architectes Hoet + Mimme SPRL*, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (47) Konkrétne, nič v tejto smernici by sa nemalo vykladať ako obmedzenie práv stanovených v smerniciach 2010/18/EÚ, 92/85/EHS a 2006/54/ES vrátane článku 19 smernice 2006/54/ES.
- (48) Mikropodniky, malé a stredné podniky (ďalej len „MSP“) vymedzené v prílohe k odporúčaniu Komisie 2003/361/ES ⁽¹³⁾, ktoré predstavujú veľkú väčšinu podnikov v Únii, môžu mať obmedzené finančné, technické a ľudské zdroje. Pri vykonávaní tejto smernice by sa členské štáty mali snažiť neukladať také správne, finančné či právne obmedzenia, ktoré by odrádzali od vzniku a rozvoja MSP alebo by nadmerne zaťažovali zamestnávateľov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby dôkladne posúdili vplyv svojich vykonávacích opatrení na MSP s cieľom zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie so všetkými pracovníkmi, zabezpečiť, aby MSP neboli opatreniami neprimerane zasiahnuté, pričom osobitná pozornosť by sa mala venovať mikropodnikom a zabezpečiť, aby sa zabránilo akémukoľvek zbytočnému administratívne zaťaženiu. Členské štáty sa vyzývajú, aby MSP poskytovali stimuly, usmernenia a poradenstvo s cieľom pomôcť im pri plnení ich povinností podľa tejto smernice.
- (49) Akékoľvek pracovné voľno z rodinných dôvodov, najmä materská dovolenka, otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka a opatrovateľská dovolenka, ktoré je k dispozícii podľa vnútroštátneho práva alebo kolektívnych zmlúv, by sa malo započítavať do plnenia požiadaviek na jednu alebo viaceré druhy dovolenky uvedených v tejto smernici a smernici 92/85/EHS, ak sú splnené minimálne požiadavky v uvedených smerniciach a ak nie je znížená všeobecná úroveň ochrany poskytovanej pracovníkom v oblastiach patriacich do ich rozsahu pôsobnosti. Pri vykonávaní tejto smernice sa od členských štátov nevyžaduje, aby premenúvali alebo inak menili rôzne druhy dovolenky z rodinných dôvodov, ktoré sú ustanovené vo vnútroštátnom práve alebo kolektívnych zmluvách a ktoré sa započítavajú na dosiahnutie súladu s touto smernicou.
- (50) Členské štáty sa povzbudzujú k tomu, aby v súlade s vnútroštátnou praxou podporovali sociálny dialóg so sociálnymi partnermi s cieľom podporiť zosúladenie pracovného a súkromného života, a to aj presadzovaním opatrení na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom na pracovisku, zavedením dobrovoľných certifikačných systémov, poskytovaním odbornej prípravy, zvyšovaním povedomia a uskutočňovaním informačných kampaní. Okrem toho sa členským štátom odporúča, aby sa zapájali do dialógu s príslušnými zainteresovanými stranami, ako sú mimovládne organizácie, miestne a regionálne orgány a poskytovatelia služieb, s cieľom podporiť politiky na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v súlade s vnútroštátnym právom a zaužívanou praxou.
- (51) Sociálni partneri by sa mali povzbudzovať, aby podporovali dobrovoľné certifikačné systémy posudzovania rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom na pracovisku.
- (52) Keďže ciele tejto smernice, a to zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci naprieč celou Úniou, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni jednotlivých členských štátov, ale možno ich z dôvodu ich rozsahu a účinkov lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o EÚ. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Predmet úpravy

Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky určené na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci, uľahčovaním zosúladenia pracovného a rodinného života pre pracovníkov, ktorí sú rodičmi alebo osobami s opatrovateľskými povinnosťami.

Na tento účel sa touto smernicou zabezpečujú individuálne práva súvisiace s:

- a) otcovskou dovolenkou, rodičovskou dovolenkou a opatrovateľskou dovolenkou;
- b) flexibilnými formami organizácie práce pre pracovníkov, ktorí sú rodičmi alebo osobami s opatrovateľskými povinnosťami.

⁽¹³⁾ Odporúčanie Komisie 2003/361/ES zo 6. mája 2003 týkajúce sa definície mikropodnikov, malých a stredných podnikov (Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 36).

Článok 2

Rozsah pôsobnosti

Táto smernica sa uplatňuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovno-právnom vzťahu, ako sú vymedzené v práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platnými v každom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.

Článok 3

Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:
 - a) „otcovská dovolenka“ je pracovné voľno pre otcov alebo pre rovnocenných druhých rodičov, ak sú uznaní vo vnútroštátnom práve a v rozsahu, v akom sú v ňom uznaní, pri príležitosti narodenia dieťaťa na účely poskytovania starostlivosti;
 - b) „rodičovská dovolenka“ je pracovné voľno pre rodičov, z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa na účely starostlivosti o toto dieťa;
 - c) „opatrovateľská dovolenka“ je pracovné voľno pre pracovníkov s cieľom poskytovať osobnú opateru alebo podporu rodinnému príslušníkovi alebo osobe žijúcej v rovnakej domácnosti ako pracovník, ktorá potrebuje rozsiahlu opateru alebo podporu na základe vážneho zdravotného dôvodu, ktorý vymedzuje každý členský štát;
 - d) „osoba s opatrovateľskými povinnosťami“ je pracovník poskytujúci osobnú opateru alebo podporu rodinnému príslušníkovi alebo osobe žijúcej v rovnakej domácnosti ako pracovník, a ktorá potrebuje rozsiahlu opateru alebo podporu na základe vážneho zdravotného dôvodu, ktorý vymedzuje každý členský štát;
 - e) „rodinný príslušník“ je syn, dcéra, matka, otec, manžel/manželka alebo partner v registrovanom partnerstve, ak sú takéto partnerstvá uznané vnútroštátnym právom;
 - f) „flexibilné formy organizácie práce“ je možnosť pre pracovníkov prispôbiť svoj rozvrh pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času.
2. Odkaz na pracovné dni v článkoch 4 a 6 sa chápe ako odkaz na model plného pracovného úväzku, ako je vymedzený v príslušnom členskom štáte.

Nárok pracovníka na dovolenku sa môže vypočítavať úmerne k pracovnému času pracovníka v súlade s pracovným úväzkom uvedeným v pracovnej zmluve pracovníka alebo v jeho pracovnoprávnom vzťahu.

Článok 4

Otcovská dovolenka

1. Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby otcovia alebo rovnocenní druhí rodičia, ak sú uznaní vo vnútroštátnom práve a v rozsahu, v akom sú v ňom uznaní, mali právo na otcovskú dovolenku v rozsahu 10 pracovných dní, ktorú majú čerpať pri príležitosti narodenia dieťaťa pracovníka. Členské štáty môžu určiť, či sa otcovská dovolenka má čerpať čiastočne pred narodením dieťaťa alebo len po ňom, ako aj či sa môže čerpať vo flexibilných formách.
2. Právo na otcovskú dovolenku nie je podmienené požiadavkou na odpracované obdobie ani požiadavkou na určitú dĺžku pracovnoprávneho vzťahu.
3. Právo na otcovskú dovolenku sa priznáva bez ohľadu na pracovníkov manželský alebo rodinný stav, ako sú vymedzené vo vnútroštátnom práve.

Článok 5

Rodičovská dovolenka

1. Členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby mal každý pracovník individuálne právo na rodičovskú dovolenku v trvaní štyroch mesiacov, ktorú má vyčerpať pred tým, než dieťa dovŕši určitý vek, maximálne do veku ôsmich rokov, ktorý stanoví každý členský štát alebo kolektívna zmluva. Tento vek sa určí tak, aby sa zabezpečilo, že každý rodič môže účinne uplatniť svoje právo na rodičovskú dovolenku na rovnakom základe.

2. Členské štáty zabezpečia, aby boli dva mesiace rodičovskej dovolenky neprenosné.
3. Členské štáty určia primeranú dĺžku lehoty, v rámci ktorej musia pracovníci zamestnávateľa informovať o uplatnení svojho práva na rodičovskú dovolenku. Členské štáty pri tom zohľadnia potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov.

Členské štáty zabezpečia, aby sa v žiadosti pracovníka o rodičovskú dovolenku uvádzal plánovaný začiatok i koniec obdobia tejto dovolenky.

4. Členské štáty môžu podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku požiadavkou na určité odpracované obdobie alebo určitú dĺžku pracovnoprávneho vzťahu, ktorá nesmie presiahnuť jeden rok. V prípade po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle smernice Rady 1999/70/ES⁽¹⁴⁾ u toho istého zamestnávateľa sa na účely výpočtu kvalifikovateľného obdobia vezme do úvahy súhrn týchto zmlúv.
5. Členské štáty môžu vymedziť okolnosti, za ktorých môže byť zamestnávateľovi po konzultácii v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo zaužívanou praxou umožnené odložiť schválenie rodičovskej dovolenky o primeranú lehotu z dôvodu, že čerpanie rodičovskej dovolenky by v požadovanom čase vážnym spôsobom narušilo riadne fungovanie zamestnávateľa. Zamestnávateľia písomne odôvodnia akýkoľvek takýto odklad rodičovskej dovolenky.
6. Členské štáty prijímú opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali právo požiadať o čerpanie rodičovskej dovolenky flexibilným spôsobom. Členské štáty môžu špecifikovať podrobné náležitosti na uplatnenie takéhoto flexibilného spôsobu čerpania. Zamestnávateľ takéto žiadosti zváži a bude na ne reagovať s prihliadnutím na svoje potreby, ako aj potreby pracovníka. Zamestnávateľ písomne odôvodní akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti v primeranej lehote po podaní žiadosti.
7. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby zamestnávateľia pri posudzovaní žiadosti o rodičovskú dovolenku na plný úväzok, pred akýmkoľvek odkladom v súlade s odsekom 5, v čo najväčšej možnej miere ponúkali flexibilné spôsoby čerpania rodičovskej dovolenky podľa odseku 6.
8. Členské štáty posúdia, či je potrebné prispôsobiť podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné náležitosti na jej uplatňovanie potrebám adoptívnych rodičov, rodičov so zdravotným postihnutím a rodičov s deťmi so zdravotným postihnutím alebo dlhodobou chorobou.

Článok 6

Opatrovateľská dovolenka

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby mal každý pracovník právo na opatrovateľskú dovolenku v trvaní piatich pracovných dní ročne. Členské štáty môžu určiť dodatočné podrobnosti, pokiaľ ide o rozsah a podmienky opatrovateľskej dovolenky, v súlade s vnútroštátnym právom alebo zaužívanou praxou. Využitie tohto práva môže byť podmienené riadnym zdôvodnením v súlade s vnútroštátnym právom alebo zaužívanou praxou.
2. Členské štáty môžu prideliť opatrovateľskú dovolenku na základe iného referenčného obdobia ako je jeden rok, za osobu, ktorá potrebuje opateru alebo podporu, alebo za jednotlivý prípad.

Článok 7

Pracovné voľno z dôvodu vyššej moci

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby mal každý pracovník právo na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci z naliehavých rodinných dôvodov v prípade choroby alebo úrazu, pri ktorých je nevyhnutná bezprostredná prítomnosť pracovníka. Členské štáty môžu obmedziť právo každého pracovníka na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci na určité časové obdobie za každý rok, alebo na jednotlivé prípady alebo obidvoje.

⁽¹⁴⁾ Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43).

Článok 8

Platba alebo príspevok

1. V súlade s vnútroštátnymi okolnosťami, ako sú vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy alebo zaužívaná prax, a s prihliadnutím na právomoci delegované na sociálnych partnerov členské štáty zabezpečia, aby pracovníci, ktorí si uplatňujú svoje právo na dovolenku stanovenú v článku 4 ods. 1 alebo článku 5 ods. 2, dostali platbu alebo príspevok v súlade s odsekmi 2 a 3 tohto článku.
2. Pokiaľ ide o otcovskú dovolenku, ako sa uvádza v článku 4 ods. 1, takáto platba alebo príspevok zaručuje príjem rovnocenný aspoň príjmu, ktorý by dotknutý pracovník dostal v prípade prerušenia pracovnej činnosti z dôvodov súvisiacich s jeho zdravotným stavom, pričom sa uplatní akýkoľvek strop stanovený vnútroštátnym právom. Členské štáty môžu právo na platbu alebo príspevok podmieniť predchádzajúcimi obdobiami zamestnania, ktoré nesmú presiahnuť šesť mesiacov bezprostredne pred očakávaným dátumom narodenia dieťaťa.
3. Pokiaľ ide o rodičovskú dovolenku, ako sa uvádza v článku 5 ods. 2, takúto platbu alebo príspevok určí členský štát alebo sociálni partneri, a stanoví sa tak, aby sa uľahčilo čerpanie rodičovskej dovolenky oboma rodičmi.

Článok 9

Flexibilné formy organizácie práce

1. Členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci s deťmi do určitého veku, ktorý sa stanovuje minimálne na osem rokov, a osoby s opatrovateľskými povinnosťami mali právo požiadať o flexibilné formy organizácie práce na účely opatery. Dĺžka trvania takýchto flexibilných foriem organizácie práce môže podliehať primeranému obmedzeniu.
2. Zamestnávateľa zväžia žiadosti o flexibilné formy organizácie práce uvedené v odseku 1 a reagujú na ne v primeranej lehote s prihliadnutím na potreby zamestnávateľa, ako aj pracovníka. Zamestnávateľa odôvodnia akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti alebo akýkoľvek odklad takýchto foriem organizácie práce.
3. Ak je dĺžka trvania flexibilných foriem organizácie práce uvedených v odseku 1 obmedzená, pracovník má právo vrátiť sa po skončení dohodnutého obdobia k svojmu pôvodnému rozvrhnutiu pracovného času. Pracovník má tiež právo požiadať o návrat k pôvodnému rozvrhnutiu pracovného času pred skončením dohodnutého obdobia, ak je to odôvodnené zmenou okolností. Zamestnávateľ zväžia žiadosti o skorší návrat k pôvodnému rozvrhnutiu pracovného času a reaguje na ne s prihliadnutím na svoje potreby, ako aj potreby pracovníka.
4. Členské štáty môžu podmieniť právo požiadať o flexibilné formy organizácie práce požiadavkou na určité odpracované obdobie alebo požiadavkou na určitú dĺžku pracovnoprávneho vzťahu, ktoré nesmú presiahnuť šesť mesiacov. V prípade po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle smernice 1999/70/ES u toho istého zamestnávateľa sa na účely výpočtu kvalifikovateľného obdobia vezme do úvahy súhrn týchto zmlúv.

Článok 10

Zamestnanecké práva

1. Práva už nadobudnuté alebo v procese nadobúdania pracovníkmi ku dňu začatia dovolenky uvedenej v článkoch 4, 5 a 6 alebo pracovného voľna uvedeného v článku 7 sa zachovávajú až do konca takejto dovolenky alebo pracovného voľna. Po skončení takejto dovolenky alebo pracovného voľna sa uplatňujú uvedené práva vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo zaužívanej praxe.
2. Členské štáty zabezpečia, aby po skončení dovolenky uvedenej v článkoch 4, 5 a 6 mali pracovníci nárok vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné pracovné miesto za podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, a aby sa na nich vzťahovalo akékoľvek zlepšenie pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok, ak by túto dovolenku nečerpali.
3. Členské štáty vymedzia štatút pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas obdobia dovolenky uvedenej v článkoch 4, 5 a 6 alebo pracovného voľna uvedeného v článku 7, aj pokiaľ ide o nároky na sociálne zabezpečenie vrátane príspevkov na dôchodkové zabezpečenie, a zároveň zabezpečia, aby bol pracovnoprávny vzťah počas daného obdobia zachovaný.

Článok 11

Diskriminácia

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na to, aby zakázali znevýhodňovanie pracovníkov z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 a 6 alebo pracovné voľno uvedené v článku 7 alebo ich čerpania, či z dôvodu uplatnenia práv stanovených v článku 9.

Článok 12

Ochrana pred prepustením a dôkazné bremeno

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na to, aby zakázali prepustenie a všetky prípravy na prepustenie pracovníkov z dôvodu požiadania o dovolenku stanovenú v článkoch 4, 5 a 6 alebo jej čerpania alebo z dôvodu uplatnenia práva požiadať o flexibilné formy organizácie práce uvedené v článku 9.
2. Pracovníci, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 a 6 alebo jej čerpania alebo z dôvodu uplatnenia práva požiadať o flexibilné formy organizácie práce uvedené v článku 9, môžu zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia. Pokiaľ ide o prepustenie pracovníka, ktorý požiadal o dovolenku uvedenú v článku 4, 5 alebo 6, alebo ju čerpá, zamestnávateľ písomne odôvodní toto prepustenie.
3. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípade, že pracovníci, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení z dôvodov požiadania o dovolenku stanovenú v článkoch 4, 5 a 6 alebo jej čerpania, informujú súd alebo iný príslušný orgán o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že boli prepustení z takýchto dôvodov, bolo na zamestnávateľovi, aby dokázal, že k prepusteniu došlo z iných dôvodov.
4. Odsek 3 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie.
5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 3 na konania, v ktorých zisťovanie skutkových okolností prislúcha súdu alebo príslušnému orgánu.
6. Odsek 3 sa neuplatňuje na trestné konania, pokiaľ členské štáty neustanovia inak.

Článok 13

Sankcie

Členské štáty stanovujú pravidlá, pokiaľ ide o sankcie uplatniteľné pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už účinných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, a prijímú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

Článok 14

Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami

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

Článok 15

Orgány pre rodovú rovnosť

Bez toho, aby bola dotknutá právomoc inšpektorátov práce alebo iných orgánov, ktoré presadzujú práva pracovníkov, vrátane sociálnych partnerov, členské štáty zabezpečia, aby orgán alebo orgány určené podľa článku 20 smernice 2006/54/ES na zabezpečenie presadzovania, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie na základe pohlavia mali právomoc v záležitostiach týkajúcich sa diskriminácie, ktoré spadajú do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

Článok 16

Úroveň ochrany

1. Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia stanovené v tejto smernici.
2. Vykonávanie tejto smernice sa nepovažuje za dôvod oprávňujúci zníženie ochrany pracovníkov na všeobecnej úrovni v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. Zákaz takéhoto zníženia úrovne ochrany sa uplatňuje bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov a sociálnych partnerov stanoviť vzhľadom na meniace sa okolnosti iné legislatívne, regulačné alebo zmluvné dojednania než tie, ktoré sú účinné k 1. augustu 2019, a to za predpokladu, že sú splnené minimálne požiadavky stanovené v tejto smernici.

Článok 17

Šírenie informácií

Členské štáty zabezpečia, aby boli o vnútroštátnych opatreniach, ktorými sa transponuje táto smernica, ako aj o príslušných, už účinných ustanoveniach týkajúcich sa predmetu úpravy uvedeného v článku 1, informovaní na ich území všetkými vhodnými prostriedkami pracovníci a zamestnávateľia vrátane zamestnávateľov, ktorí sú MSP.

Článok 18

Podávanie správ a preskúmanie

1. Členské štáty do 2. augusta 2027 oznámia Komisii všetky informácie týkajúce sa vykonávania tejto smernice, ktoré Komisia potrebuje na vypracovanie správy. Tieto informácie zahŕňajú dostupné súhrnné údaje o využívaní rôznych druhov dovolenky a flexibilných foriem organizácie práce mužmi a ženami podľa tejto smernice na účely umožnenia riadneho monitorovania a posúdenia vykonávania tejto smernice, najmä pokiaľ ide o rodovú rovnosť.
2. Komisia zašle správu uvedenú v odseku 1 Európskemu parlamentu a Rade. V prípade potreby sa k správe pripojí legislatívny návrh.

K správe sa tiež pripojí:

- a) štúdia vzájomného pôsobenia medzi rôznymi druhmi dovolenky stanovených v tejto smernici, ako aj inými druhmi dovolenky z rodinných dôvodov, ako je napríklad dovolenka z dôvodu adopcie, a
- b) štúdia o právach na dovolenku z rodinných dôvodov, ktoré sa poskytujú samostatne zárobkovo činným osobám.

Článok 19

Zrušenie

1. Smernica 2010/18/EÚ sa zrušuje s účinnosťou od 2. augusta 2022. Odkazy na zrušenú smernicu sa považujú za odkazy na túto smernicu a znejú v súlade s tabuľkou zhody uvedenou v prílohe.
2. Bez ohľadu na zrušenie smernice 2010/18/EÚ podľa odseku 1 tohto článku, akékoľvek obdobie alebo samostatné kumulatívne obdobia rodičovskej dovolenky, ktoré pracovník čerpal alebo preniesol podľa uvedenej smernice pred 2. augustom 2022, možno odpočítať od nároku tohto pracovníka na rodičovskú dovolenku podľa článku 5 tejto smernice.

Článok 20

Transpozícia

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 2. augusta 2022. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.
2. Bez ohľadu na odsek 1 tohto článku, pokiaľ ide o platbu alebo príspevok zodpovedajúce posledným dvom týždňom rodičovskej dovolenky podľa článku 8 ods. 3, členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 2. augusta 2024. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.
3. Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach uvedených v odsekoch 1 a 2 alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.
4. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímú v oblastiach pôsobnosti tejto smernice.
5. Podrobné pravidlá a podrobné náležitosti na uplatňovanie tejto smernice sa stanovujú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo zaužívanou praxou pod podmienkou dodržania minimálnych požiadaviek a cieľov tejto smernice.
6. Na účely dosiahnutia súladu s článkami 4, 5, 6 a 8 tejto smernice a so smernicou 92/85/EHS môžu členské štáty vziať do úvahy akékoľvek obdobie pracovného voľna z rodinných dôvodov a súvisiace platby alebo príspevky, najmä materskú dovolenku, otcovskú dovolenku, rodičovskú dovolenku a opatrovateľskú dovolenku, ktoré sú k dispozícii na vnútroštátnej úrovni a ktoré presahujú rámec minimálnych noriem stanovených v tejto smernici alebo v smernici 92/85/EHS, a to za predpokladu, že sú splnené minimálne požiadavky pre takúto dovolenku a že nie je znížená všeobecná úroveň ochrany poskytovaná pracovníkom v oblastiach, na ktoré sa vzťahujú uvedené smernice.
7. Ak členské štáty zaistia platbu alebo príspevok vo výške aspoň 65 % čistej mzdy pracovníka, čo môže byť ohraničené stropom, aspoň po dobu šiestich mesiacov rodičovskej dovolenky pre každého rodiča, môžu rozhodnúť o tom, že radšej zachovávajú takýto systém než aby ustanovili platbu alebo príspevok podľa článku 8 ods. 2.
8. Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonávaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné kroky, aby zabezpečili zaručenie výsledkov, ktoré táto smernica sleduje, za každých okolností.

Článok 21

Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 22

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli 20. júna 2019

Za Európsky parlament
predseda
A. TAJANI

Za Radu
predseda
G. CIAMBA

PRÍLOHA

TABUĽKA ZHODY

Smernica 2010/18/EÚ	Táto smernica
článok 1 ods. 1 prílohy	článok 1
článok 1 ods. 2 prílohy	článok 2
článok 1 ods. 3 prílohy	článok 2
článok 2 ods. 1 prílohy	článok 5 ods. 1
článok 2 ods. 2 prílohy	článok 5 ods. 1 a 2
článok 3 ods. 1 písm. a) prílohy	článok 5 ods. 6
článok 3 ods. 1 písm. b) prílohy	článok 5 ods. 4
článok 3 ods. 1 písm. c) prílohy	článok 5 ods. 5
článok 3 ods. 1 písm. d) prílohy	—
článok 3 ods. 2 prílohy	článok 5 ods. 3
článok 3 ods. 3 prílohy	článok 5 ods. 8
článok 4 ods. 1 prílohy	článok 5 ods. 8
článok 5 ods. 1 prílohy	článok 10 ods. 2
článok 5 ods. 2 prílohy	článok 10 ods. 1
článok 5 ods. 3 prílohy	článok 10 ods. 3
článok 5 ods. 4 prílohy	článok 11
článok 5 ods. 5 prvý pododsek prílohy	článok 10 ods. 3
článok 5 ods. 5 druhý pododsek prílohy	článok 8 ods. 3
článok 6 ods. 1 prílohy	článok 9
článok 6 ods. 2 prílohy	odôvodnenie 25
článok 7 ods. 1 prílohy	článok 7
článok 7 ods. 2 prílohy	článok 7
článok 8 ods. 1 prílohy	článok 16 ods. 1
článok 8 ods. 2 prílohy	článok 16 ods. 2
článok 8 ods. 3 prílohy	—
článok 8 ods. 4 prílohy	—
článok 8 ods. 5 prílohy	—
článok 8 ods. 6 prílohy	—
článok 8 ods. 7 prílohy	—