



Rada
Európskej únie

V Bruseli 25. júna 2018
(OR. en)

10291/18

Medziinštitucionálny spis:
2017/0085 (COD)

EMPL 346
SOC 425
GENDER 23
SAN 199
CODEC 1112

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od: Generálny sekretariát Rady
Komu: Delegácie

Č. predch. dok.: 10055/18
Č. dok. Kom.: 8633/17 + ADD 1 - ADD 3

Predmet: Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovujúcich osôb, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ
– všeobecné smerovanie

A

Delegáciám v prílohe zasielame znenie uvedenej smernice, v súvislosti s ktorým dosiahla Rada (EPSCO) všeobecné smerovanie na svojom zasadnutí 21. júna 2018. Zmeny oproti predchádzajúcemu návrhu predsedníctva (príloha k dokumentu 10055/18) sú vyznačené **tučným podčiarknutým** písmom.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrojúcich osôb, 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. 1 písm. i) a článok 153 ods. 2 písm. b),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov²,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

¹ Ú. v. EÚ C , , s. .

² Ú. v. EÚ C , , s. .

keďže:

- (1) V článku 153 ods. 1 písm. i) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa Európskej únii umožňuje podporovať a dopĺňať činnosti členských štátov, okrem iného aj 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. Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii je podpora rovnosti medzi ženami a mužmi jedným z cieľov Únie. Obdobne, v článku 23 Charty základných práv Európskej únie sa vyžaduje, aby rovnosť medzi ženami a mužmi bola zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.
- (3) V článku 33 Charty základných práv Európskej únie sa na účely zosúladenia rodinného a pracovného života stanovuje právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa.
- (4) Únia je zmluvnou stranou Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím. Ustanovenia uvedeného dohovoru tak od jeho nadobudnutia platnosti tvoria neoddeliteľnú súčasť právneho poriadku Európskej únie a právne predpisy Únie sa musia čo možno najviac vykladať v súlade s uvedeným dohovorom. V dohovore sa okrem iného v článku 7 stanovuje, že zmluvné strany prijímú všetky nevyhnutné opatrenia, ktorými zabezpečia deťom so zdravotným postihnutím plné využívanie všetkých ľudských práv a základných slobôd na rovnakom základe s ostatnými deťmi.
- (5) Politiky na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom by mali prispievať k dosahovaniu rodovej rovnosti, a to presadzovaním účasti žien na trhu práce, 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.

- (6) 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, konkrétne smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES³, smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ⁴, smernica Rady 92/85/EHS⁵, smernica Rady 97/81/ES⁶ a smernica Rady 2010/18/EÚ⁷.
- (7) Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je však aj naďalej veľkou výzvou pre mnohých rodičov a pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami a má negatívny vplyv na zamestnanosť žien. Významným činiteľom, ktorý prispieva k nedostatočnému zastúpeniu žien na trhu práce, je náročnosť zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti. Ak majú deti, ženy majú tendenciu pracovať menej hodín v platenom zamestnaní a viac času trávia plnením neplatených opatrovateľských povinností. Takisto sa ukázalo, že ak je v rodine chorý alebo odkázaný rodinný príslušník, má to negatívny vplyv na zamestnanosť žien, pričom niektoré ženy úplne opustia trh práce.

³ 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 povolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).

⁴ 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).

⁵ 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).

⁶ 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 – Príloha: Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas (Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 9).

⁷ Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010, s. 13).

- (8) Súčasný právny rámec na úrovni Únie poskytuje obmedzené stimuly na to, aby sa muži rovnomerne podelili o opatrovateľské povinnosti so ženami. Nedostatok platenej otcovskej a rodičovskej dovolenky v mnohých členských štátoch prispieva k nízkej miere čerpania takejto dovolenky otcami. Nerovnováha v koncepcii politík týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom medzi ženami a mužmi posilňuje rodové rozdiely v oblasti práce a opatrovateľských povinností. Naopak, ukázalo sa, že využívanie foriem organizácie práce, ktoré zabezpečujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, otcami, napr. dovoleniek alebo pružných foriem organizácie práce, má pozitívny vplyv na znižovanie pomerného množstva neplatenej rodinnej práce, ktorú vykonávajú ženy, a ženám tak poskytuje viac času na platené zamestnanie.
- (8a) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty mali brať do úvahy, že rovnaké čerpanie dovoleniek z rodinných dôvodov závisí aj od iných vhodných opatrení, ako je poskytovanie prístupných a cenovo dostupných služieb starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti, ktoré sú rozhodujúce pre to, aby rodičia a opatrujúce osoby mohli vstúpiť na trh práce, zostať na ňom alebo sa naň vrátiť. Odstránenie hospodárskych demotivačných faktorov môže podnietiť aj druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti, väčšinou ženy, aby sa plne zapojili do trhu práce.
- (9) 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 otvorenej verejnej konzultácie, ktorá sa uskutočnila s cieľom zistiť názory rôznych zainteresovaných strán a občanov.
- (10) Je vhodné zrušiť a nahradiť smernicu 2010/18/EÚ, ktorou sa v súčasnosti upravuje rodičovská dovolenka, a to uvedením do účinnosti rámcovej dohody uzatvorenej medzi sociálnymi partnermi. Táto smernica stavia predovšetkým na pravidlách stanovených v smernici 2010/18/EÚ a dopĺňa ich posilnením existujúcich a zavedením nových práv.

- (11) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenky a pružných foriem organizácie práce pre rodičov a pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami. Prostredníctvom zosúladenia pracovného a rodinného života rodičov a opatrovateľov by táto smernica mala prispieť k plneniu cieľov rovnosti medzi mužmi a ženami zakotvených v zmluve, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce, rovnaké zaobchádzanie v práci a podporu vysokej úrovne zamestnanosti v Únii.
- (12) Táto smernica by sa mala uplatňovať na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v inom pracovnoprávnom 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 v zmysle zrušenej smernice 2010/18/EÚ. Členské štáty by mali vymedziť pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy v súlade s kritériami na určovanie postavenia pracovníka, ako sa stanovuje v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie.
- (12a) Vymedzenie osobného a rodinného stavu, ako aj toho, kto sa považuje za rodiča, matku a otca, je v právomoci členských štátov
- (13) 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 otcov na otcovskú dovolenku. Táto dovolenka by sa mala vyčerpať v čase okolo narodenia dieťaťa na **účely opatrovania** a mala by byť jasne naviazaná na túto udalosť. Je na členských štátoch, aby určili, či časť dovolenky možno čerpať už pred narodením dieťaťa alebo až po ňom, aby stanovili časový rámec, v ktorom sa musí vyčerpať, ako aj to, či a za akých podmienok sa môže čerpať na báze kratšieho času, po častiach oddelených obdobia práce, napríklad po týždňoch, alebo prostredníctvom iných pružných foriem. Členské štáty môžu určiť, či sa otcovská dovolenka vyjadruje v pracovných dňoch, týždňoch alebo iných časových jednotkách pri zohľadnení toho, že desať 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 alebo rodinný stav vymedzený vo vnútroštátnom práve.

(14) Keďže väčšina otcov nevyužíva svoje právo na rodičovskú dovolenku alebo prevádza značnú časť svojho nároku na ňu na matky, s cieľom podporiť, aby si rodičovskú dovolenku čerpal aj otec, táto smernica, hoci zachováva právo každého rodiča aspoň na štyri mesiace rodičovskej dovolenky, ktoré sa predtým ustanovilo zrušenou smernicou 2010/18/EÚ, predlžuje z jedného mesiaca na dva mesiace obdobie rodičovskej dovolenky, ktoré nemožno preniesť z jedného rodiča na druhého.

(15) Podľa tejto smernice sa pracujúcim rodičom s deťmi zaručujú aspoň štyri mesiace rodičovskej dovolenky. Členské štáty by mali mať možnosť špecifikovať dĺžku lehoty, v rámci ktorej musí pracovník zamestnávateľa informovať o svojom želaní čerpať rodičovskú dovolenku, a rozhodnúť o tom, či právo na rodičovskú dovolenku môže byť podmienené určitým obdobím služby. Vzhľadom na rastúcu rozmanitosť pracovných zmlúv, na účely výpočtu obdobia služby sa vezme do úvahy súhrn po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú u toho istého zamestnávateľa. V záujme nastolenia rovnováhy medzi potrebami pracovníkov a zamestnávateľov by členské štáty takisto mali mať možnosť rozhodnúť o tom, či bude zamestnávateľovi za určitých okolností umožnené oddialiť schválenie rodičovskej dovolenky. V takýchto prípadoch by mal zamestnávateľ toto oddialenie vedieť odôvodniť.

Vzhľadom na to, že vďaka flexibilitě je pravdepodobnejšie, že každý rodič, najmä otec, využije svoj nárok na takúto dovolenku, pracovníci by mali mať možnosť požiadať o čerpanie rodičovskej dovolenky v plnom rozsahu alebo na kratší čas, po častiach oddelených obdobiami práce, napríklad po týždňoch, alebo prostredníctvom iných pružných foriem. Schválenie takejto žiadosti o čerpanie rodičovskej dovolenky prostredníctvom iných pružných foriem organizácie práce, ako je jej čerpanie v plnom rozsahu, by malo prináležať zamestnávateľovi. Členské štáty by takisto mali posúdiť, či by mali byť podmienky a podrobné ustanovenia o rodičovskej dovolenke prispôbené osobitným potrebám rodičov, predovšetkým v znevýhodnených situáciách.

(15a) Vek dieťaťa, do ktorého možno čerpať rodičovskú dovolenku, by sa mal stanoviť tak, aby sa obom rodičom umožnilo skutočne vyčerpať celú rodičovskú dovolenku, na ktorú majú nárok podľa tejto smernice.

- (16) V záujme uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke by sa pracovníci a zamestnávateľa mali podporovať v tom, aby v priebehu rodičovskej dovolenky zostali v kontakte a aby sa zúčastnené strany dohodli na vhodných opatreniach zameraných na opätovné zapojenie pracovníka do pracovného procesu s prihliadnutím na vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy a zaužívanú prax.
- (17) Na to, aby muži a ženy s opatrovateľskými povinnosťami mali viac príležitostí zostať na trhu práce, by pracovníci mali mať právo na opatrovateľskú dovolenku. Členské štáty by mali stanoviť podmienky pre prístup k tomuto právu a spôsoby jeho uplatňovania vrátane trvania a situácií, v ktorých sa uznáva potreba opatrovania. V dôsledku starnutia obyvateľstva bude potreba opatrovania naďalej rásť, čo by mali členské štáty zohľadniť pri tvorbe politik v oblasti opatrovania, ktorých súčasťou je aj opatrovateľská dovolenka.
- (18) Popri práve na opatrovateľskú dovolenku stanovenom v tejto smernici by sa pre všetkých pracovníkov malo zachovať právo vziať si pracovné voľno z dôvodu vyššej moci v naliehavých a neočakávaných rodinných situáciách, ktoré bolo predtým ustanovené v zrušenej smernici 2010/18/EÚ, a to za podmienok, ktoré určia členské štáty.
- (19) Aby sa zvýšila motivácia pre pracovníkov s deťmi, najmä mužov, čerpať si jednotlivé dovolenky v trvaní stanovenom v tejto smernici, malo by sa ustanoviť právo na primeraný príspevok počas dovolenky.

Preto by členské štáty mali stanoviť primeranú úroveň platby alebo príspevku počas minimálneho obdobia otcovskej dovolenky a **počas aspoň 1,5 mesiaca z** minimálneho neprenosného obdobia rodičovskej dovolenky zaručeného podľa tejto smernice. Pri stanovovaní úrovne tejto platby alebo príspevku by členské štáty mali zohľadniť skutočnosť, že čerpanie otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky často rodine spôsobuje stratu príjmu a že prvé zárobkovo činné osoby v domácnosti budú môcť využiť svoje právo na rodičovskú dovolenku len v prípade, ak počas nej dostanú dostatočnú odmenu.

- (19a) Touto smernicou by nemala byť dotknutá koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004⁸, nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1231/2010⁹ a nariadenia Rady (ES) č. 859/2003¹⁰. Členský štát, ktorý je príslušný pre sociálne zabezpečenie danej osoby, sa stanovuje uplatnením týchto nariadení.
- (20) Ako sa predtým ustanovilo v zrušenej smernici 2010/18/EÚ, od členských štátov sa vyžaduje, aby vymedzili štatút pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie sa pracovnoprávny vzťah medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom preto počas dovolenky zachováva a v dôsledku toho zostáva pracovník čerpajúci takúto dovolenku počas tohto obdobia pracovníkom v zmysle práva Únie. Pri vymedzovaní štatútu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas obdobia dovoleniek stanovených v tejto smernici, aj pokiaľ ide o nároky na sociálne zabezpečenie, by členské štáty mali preto zaručiť zachovanie pracovnoprávneho vzťahu.

⁸ 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).

⁹ 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).

¹⁰ 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).

- (21) Aby boli pracujúci rodičia a opatrujúce osoby povzbudzovaní k tomu, aby zostali na trhu práce, takíto pracovníci by mali mať možnosť prispôbiť svoje rozvrhnutie pracovného času svojim osobným potrebám a preferenciám. Pracujúci rodičia a opatrujúce osoby by preto mali mať možnosť požiadať o pružné formy organizácie práce, čo znamená možnosť pracovníkov požiadať o to, aby sa na účely plnenia opatrovateľských povinností prispôbilo ich rozvrhnutie pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času. S cieľom zaoberať sa potrebami pracovníkov a zamestnávateľov by členské štáty mali mať možnosť obmedziť trvanie pružných foriem organizácie práce vrátane akéhokoľvek skráteného pracovného času či akejkolvek 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, 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. Rozhodnutie o schválení žiadosti pracovníka o pružné formy organizácie práce by malo prináležať zamestnávateľovi. Pri posudzovaní žiadostí o pružné formy organizácie práce môžu zamestnávatelia okrem iného zohľadniť trvanie požadovanej pružnej formy organizácie práce, ako aj svoje zdroje a prevádzkovú kapacitu na ponúkanie takýchto foriem. Osobitné okolnosti, na základe ktorých vznikla potreba požiadať o pružné formy organizácie práce, sa môžu zmeniť. Pracovníci by preto mali mať nielen právo vrátiť sa po skončení daného dohodnutého obdobia k svojmu pôvodnému rozvrhnutiu práce, ale mali by mať takisto možnosť o to požiadať kedykoľvek si to vyžiada zmena daných okolností.
- (22) Účelom zavedenia ustanovení o dovolenkách je podporovať pracujúcich rodičov a opatrujúce osoby počas určitého časového obdobia a cieľom týchto ustanovení je zachovať a presadzovať pokračujúcu väzbu pracujúcich rodičov a opatrujúcich osôb na trh práce. Je preto vhodné zaviesť výslovné ustanovenie o ochrane zamestnaneckých práv pracovníkov, ktorí čerpajú dovolenku upravenú touto smernicou, a najmä ich práva vrátiť sa na rovnaké alebo rovnocenné pracovné miesto a nemusieť znášať zhoršenie podmienok v dôsledku ich absencie. Pracovníci by si mali zachovať svoj nárok na príslušné práva, už nadobudnuté alebo v procese nadobúdania, až do konca takejto dovolenky.

- (23) Pracovníci, ktorí si uplatňujú svoje právo na dovolenku alebo právo požiadať o pružné formy organizácie práce, by mali byť chránení pred diskrimináciou alebo znevýhodňovaním z dôvodu uplatnenia týchto práv.
- (24) Pracovníkom, ktorí si uplatňujú svoje právo čerpať dovolenku alebo právo požiadať o pružné formy organizácie práce stanovené v tejto smernici, by mala byť priznaná ochrana pred prepustením a akýmikoľvek prípravami na možné prepustenie z dôvodu požiadania o takúto dovolenku alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva požiadať o takéto pružné formy organizácie práce. Pojem „prípravy na možné prepustenie“ by sa mal vnímať na základe judikatúry Súdneho dvora Európskej únie, a najmä rozsudku vo veci C-460/06¹¹. Ak sa pracovníci domnievajú, že boli prepustení z uvedených dôvodov, mali by mať možnosť zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia.
- (25) Keď pracovníci informujú súd alebo iný príslušný orgán o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k prepusteniu z dôvodu, že pracovník požiadal o otcovskú a/alebo rodičovskú dovolenku alebo takúto dovolenku čerpal, dôkazné bremeno o tom, že k prepusteniu nedošlo z uvedených dôvodov by sa malo prisúdiť zamestnávateľovi. V rámci právnej ochrany ustanovenej v tejto smernici pre uvedené druhy dovolenky sa zohľadňuje ich povaha a cieľ a osobitný význam týchto dvoch druhov dovolenky z hľadiska presadzovania rodovej rovnosti, najmä rovnakého rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženy a mužov, ako aj dĺžka týchto dovolení a to, či sa poskytuje zodpovedajúca platba alebo príspevok.

¹¹ Vec C-460/06 Nadine Paquay/Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, Zb. 2007, s. I-08511.

- (26) Členské štáty by mali zaviesť účinné, primerané a odradzujúce sankcie pre prípady porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Sankcie môžu zahŕňať administratívne a finančné sankcie, ako sú pokuty alebo vyplatenie náhrady, ako aj iné druhy sankcií. Účinné uplatňovanie zásad rovnakého zaobchádzania a rovnosti príležitostí si vyžaduje primeranú súdnu ochranu pracovníkov pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcim zo sťažnosti alebo konania súvisiacich s právami priznanými touto smernicou. Obete môžu byť odrádzané od uplatnenia svojich práv vzhľadom na riziko odvetných opatrení, a preto by mali byť chránené pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním, ak si uplatňujú svoje práva stanovené v tejto smernici. Takáto ochrana sa týka najmä zástupcov pracovníkov pri výkone ich funkcie.
- (27) S cieľom ďalej zlepšiť mieru ochrany práv stanovených v tejto smernici by vnútroštátne orgány pre rodovú rovnosť mali mať právomoci v súvislosti s úlohami súvisiacimi s nediskrimináciou, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.
- (28) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, a tým sa členským štátom dáva možnosť zaviesť alebo zachovať výhodnejšie ustanovenia. Umožnenie toho, aby jeden rodič mohol preniesť svoju neprenosnú časť nároku na rodičovskú dovolenku na druhého rodiča, by pre tohto konkrétneho pracovníka nepredstavovala priaznivejšie ustanovenie. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú výhodnejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcich právnych predpisoch Únie v tejto oblasti ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblasti, ktorou sa zaoberá táto smernica.
- (29) Konkrétne, nič v tejto smernici by sa nemalo vykladať ako obmedzenie už existujúcich práv priznaných smernicou 2010/18/EÚ, smernicou 92/85/EHS a smernicou 2006/54/ES vrátane jej článku 19. Všetky odkazy na zrušenú smernicu 2010/18/EÚ by sa mali považovať za odkazy na túto smernicu.

- (30) Táto smernica by nemala ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojho vnútroštátneho transpozičného opatrenia na malé a stredné podniky s cieľom ubezpečiť sa, že malé a stredné podniky nebudú neprimerané zasiahnuté, pričom osobitná pozornosť by sa mala venovať mikropodnikom a potrebe zabrániť zbytočnému administratívne zaťaženiu.
- (30a) Akékoľvek pracovné voľno z rodinných dôvodov, najmä materská dovolenka, otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka a opatrovateľská dovolenka, ktoré je k dispozícii podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo kolektívnych zmlúv, by sa malo započítavať do plnenia požiadaviek na jednu alebo viaceré druhy dovolení uvedených v tejto smernici a smernici 92/85/EHS, ak sú splnené všetky minimálne požiadavky stanovené v týchto smerniciach a ak nie je znížená všeobecná úroveň ochrany poskytovanej pracovníkom v oblasti patriacej do rozsahu pôsobnosti týchto smerníc. V takomto prípade členské štáty pri vykonávaní tejto smernice nemusia premenúvať ani meniť rôzne druhy dovolení z rodinných dôvodov, ktoré sú ustanovené vo vnútroštátnych právnych predpisoch a/alebo kolektívnych dohodách a ktoré sa používajú na dosiahnutie súladu s touto smernicou.
- (31) Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a pokiaľ členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.
- (32) Keďže ciele tejto smernice, konkrétne zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci, naprieč celou Úniou, nemôžu uspokojivo dosiahnuť jednotlivé členské štáty, ale možno ich lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia v súlade so zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Zmluvy o Európskej únii prijať opatrenia. 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, prostredníctvom uľahčenia zosúladenia pracovného a rodinného života pre pracujúcich rodičov a opatrojúce osoby.

Na tento účel sa ňou zabezpečujú individuálne práva súvisiace s:

- a) otcovskou dovolenkou, rodičovskou dovolenkou a opatrovateľskou dovolenkou a
- b) pružnými formami organizácie práce pre pracujúcich rodičov a opatrovateľov.

Článok 2

Rozsah pôsobnosti

Táto smernica sa uplatňuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sa vymedzuje právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami alebo platnou praxou v jednotlivých členských štátoch.

Článok 3

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

- a) „otcovská dovolenka“ je pracovné voľno pre otcov, ktoré môžu čerpať pri príležitosti narodenia dieťaťa na **účely opatrovania**;
- b) „rodičovská dovolenka“ je pracovné voľno pre rodičov z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa na účely starostlivosti o toto dieťa;
- ba) „opatrovateľská dovolenka“ je pracovné voľno pre pracovníkov s cieľom poskytovať osobnú opateru alebo podporu rodinnému príslušníkovi alebo osobe žijúcej v rovnakej domácnosti, ktorá potrebuje rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu, ktorý vymedzujú členské štáty;

- c) „opatrojúca osoba“ je pracovník, ktorý poskytuje osobnú opateru alebo podporu osobám uvedeným v písmene ba);
- d) „rodinný príslušník“ je syn, dcéra, matka, otec, manžel alebo partner v registrovanom partnerstve (ak sú takéto partnerstvá povolené podľa vnútroštátneho práva) pracovníka;
- e)
- f) „pružné formy organizácie práce“ sú možnosti, ktoré majú pracovníci na prispôbenie svojho rozvrhnutia pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času.

Článok 4

Otcovská dovolenka

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby otcovia mali právo na otcovskú dovolenku v trvaní desiatich pracovných dní, ktoré sa majú čerpať v čase okolo narodenia daného dieťaťa. Členské štáty môžu určiť, či sa dovolenka môže čerpať čiastočne pred narodením dieťaťa alebo len po ňom, ako aj či sa môže čerpať v pružných formách.
2. Právo na otcovskú dovolenku uvedené v odseku 1 sa priznáva nezávisle od manželského alebo rodinného stavu vymedzeného vo vnútroštátnom práve.
3. Odkaz na desať pracovných dní v odseku 1 sa chápe ako odkaz na plný pracovný úväzok, ako je vymedzený v príslušnom členskom štáte. Nárok pracovníka na otcovskú dovolenku sa môže vypočítavať pomerne k rozsahu pracovného času v súlade s rozvrhnutím pracovného času daného pracovníka tak, ako je uvedené v pracovnej zmluve.

Článok 5

Rodičovská dovolenka

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali individuálne právo čerpať rodičovskú dovolenku v trvaní štyroch mesiacov, ktorú musia vyčerpať pred tým, než dieťa dovíši určitý vek. Tento vek určia členské štáty a/alebo sociálni partneri tak, aby sa zabezpečilo, že každý rodič môže skutočne využiť svoje právo na rodičovskú dovolenku na rovnakom základe.
2. Členské štáty zabezpečia, aby boli dva mesiace rodičovskej dovolenky neprenosné.
3. Členské štáty určia dĺžku lehoty, v rámci ktorej musia pracovníci zamestnávateľa informovať o uplatnení práva na rodičovskú dovolenku. Členské štáty pri tom zohľadnia potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov. Členské štáty zabezpečia, aby sa v žiadosti pracovníka uvádzal plánovaný začiatok i koniec obdobia pracovného voľna.
4. Členské štáty môžu podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času a/alebo určitou dĺžkou zamestnania, ktorá nesmie presiahnuť jeden rok. V prípade po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle smernice Rady 1999/70/ES¹² u toho istého zamestnávateľa sa na účely výpočtu obdobia služby 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 a/alebo zaužívanou praxou umožnené oddialiť schválenie rodičovskej dovolenky o primeranú lehotu z dôvodu, že by to vážnym spôsobom narušilo správne fungovanie daného zariadenia. Zamestnávatelia písomne odôvodnia akékoľvek oddialenie rodičovskej dovolenky.

¹² 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).

6. Členské štáty prijímú opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali právo požiadať o rodičovskú dovolenku aj v pružných formách. Členské štáty môžu špecifikovať podmienky uplatňovania takýchto foriem rodičovskej dovolenky. Zamestnávateľa tieto žiadosti zvažujú a reagujú na ne s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov i zamestnancov, pričom akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti písomne odôvodnia.
7. Členské štáty posúdia, či je potrebné prispôbiť podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné ustanovenia o jej uplatňovaní potrebám adoptívnych rodičov, rodičov so zdravotným postihnutím a rodičov s deťmi so zdravotným postihnutím alebo dlhodobou chorobou.

Článok 6

Opatrovateľská dovolenka

Členské štáty prijímú opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali právo čerpať opatrovateľskú dovolenku, ktorá sa vymedzí vo vnútroštátnych právnych predpisoch alebo praxi.

Článok 7

Pracovné voľno z dôvodu vyššej moci

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

Článok 8

Platba alebo príspevok

- 1.** V súlade s vnútroštátnymi okolnosťami, ako je vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy a/alebo zaužívaná prax, a s prihliadnutím na právomoci delegované na sociálnych partnerov členské štáty zabezpečia, aby pracovníci, ktorí si uplatňujú práva na dovolenku uvedenú v článku 4 a článku 5 ods. 2, dostávali platbu alebo príspevok, ktoré vymedzia členské štáty a/alebo sociálni partneri s ohľadom na potrebu uľahčiť čerpanie otcovskej a/alebo rodičovskej dovolenky prvými zárobkovo činnými osobami v domácnosti.
- 2.** Počas dovolenky uvedenej v článku 5 ods. 2 sa platby alebo príspevky vyplácajú po dobu aspoň 1,5 mesiaca.

Článok 9

Pružné formy organizácie práce

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci s deťmi do určitého veku, ktorý sa stanovuje aspoň na osem rokov, a opatrovatelia mali právo požiadať o pružné formy organizácie práce na opatrovateľské účely. Dĺžka trvania takýchto pružných foriem organizácie práce môže podliehať primeranému obmedzeniu. Členské štáty môžu obmedziť žiadosti o pružné formy organizácie práce, ktoré môže podať pracovník, na primeraný počet žiadostí za určité obdobie, nie však menej ako raz za každých dvanásť mesiacov.
2. Zamestnávatelia zvažia žiadosti o pružné formy organizácie práce uvedené v odseku 1 a reagujú na ne s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov.
3. Ak je dĺžka trvania pružných foriem organizácie práce uvedených v odseku 1 obmedzená, pracovník má právo vrátiť sa po skončení dohodnutého obdobia k svojmu pôvodnému rozvrhnutiu pracovného času. Pracovník má právo požiadať o návrat k pôvodnému rozvrhnutiu pracovného času pred skončením dohodnutého obdobia, ak je to odôvodnené zmenou okolností. Zamestnávatelia sú povinní takéto žiadosti zvažiť a reagovať na ne s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov.

4. Členské štáty môžu podmieniť právo požiadať o flexibilné formy organizácie práce odpracovaním určitého obdobia alebo určitou dĺžkou zamestnania, ktorá nesmie 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 obdobia služby 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 alebo 6 sa zachovávajú až do konca takejto dovolenky. Po skončení takejto dovolenky sa uplatňujú uvedené práva vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv alebo zaužívanej praxe.
2. Členské štáty zabezpečia, aby po skončení dovolenky uvedenej v článkoch 4, 5 alebo 6 mali pracovníci nárok vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné pracovné miesto za podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, a aby sa na nich vzťahovalo akékoľvek zlepšenie pracovných podmienok, 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 alebo 6, aj pokiaľ ide o nároky na sociálne zabezpečenie, a zároveň zabezpečia, aby bol pracovnoprávny vzťah počas daného obdobia zachovaný.

Článok 11

Nediskriminácia

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na to, aby zakázali znevýhodňovanie pracovníkov z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práv ustanovených 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 uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva požiadať o pružné 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 alebo 6 alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva na pružné formy organizácie práce uvedené v článku 9 môžu zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia. V prípadoch uvedených v článkoch 4 a 5 zamestnávateľ poskytne toto odôvodnenie písomne.
3. Členské štáty prijímú opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby v prípade, že pracovníci, ktorí požiadali o dovolenku uvedenú v článku 4 a 5 alebo ju čerpali, informujú súd alebo iný príslušný orgán o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k takémuto prepusteniu, musel odporca dokázať, že k prepusteniu došlo z iných dôvodov, ako je žiadosť o dovolenku uvedenú v článku 4 a 5 alebo jej čerpanie.
4. Odsek 3 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre navrhovateľov 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 týkajúce sa účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií za prípady porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Členské štáty prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie uplatňovania uvedených sankcií. 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 začatého s cieľom vymôcť súlad s právami stanovenými v tejto smernici.

Článok 15

Orgány pre rodovú rovnosť

Bez toho, aby boli dotknuté právomoci inšpektorátov práce alebo iných orgánov vrátane sociálnych partnerov presadzujúcich práva zamestnancov, členské štáty zabezpečia, aby orgán alebo orgány určené podľa článku 20 smernice 2006/54/ES na zabezpečenie presadzovania, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania všetkých osôb bez diskriminácie na základe pohlavia mali právomoc v záležitostiach nediskriminácie, ktoré patria 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 nie je dostatočným dôvodom na zníženie úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa táto smernica vzťahuje, bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov reagovať na zmeny situácie prijatím zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré sa líšia od tých, ktoré sú platné v čase prijatia tejto smernice, za predpokladu, že sú splnené minimálne požiadavky stanovené v tejto smernici.

Článok 17

Šírenie informácií

Členské štáty zabezpečia, aby boli o ustanoveniach prijatých podľa tejto smernice, ako aj o príslušných, už platných ustanoveniach týkajúcich sa predmetu úpravy uvedeného v článku 1 tejto smernice, všetkými vhodnými prostriedkami informované dotknuté osoby na ich celom území.

Článok 18

Podávanie správ a preskúmanie

1. Členské štáty najneskôr do ... [Ú. v. EÚ: prosím, vložte dátum, ktorý sa rovná ôsmim rokom od nadobudnutia účinnosti tejto smernice] oznámia Komisii všetky relevantné informácie týkajúce sa uplatňovania tejto smernice. Komisia na základe týchto informácií vypracuje pre Európsky parlament a Radu správu o uplatňovaní tejto smernice.

2. Na základe informácií, ktoré členské štáty poskytnú v súlade s odsekom 1, Komisia predloží Európskemu parlamentu a Rade správu, v ktorej preskúma uplatňovanie tejto smernice a ku ktorej v prípade potreby pripojí legislatívny návrh.

Článok 19

Zrušenie

Smernica 2010/18/EÚ sa zrušuje s účinnosťou od ... [Ú. v. EÚ: prosím vložte dátum, ktorý sa rovná trom rokom odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice]. Odkazy na zrušenú smernicu sa považujú za odkazy na túto smernicu a vykladajú sa v súlade s tabuľkou zhody uvedenou v prílohe.

Článok 19a

Prechodné ustanovenia

Bez ohľadu na zrušenie smernice 2010/18/EÚ sa akékoľvek obdobie alebo samostatné kumulatívne obdobia rodičovskej dovolenky, ktoré pracovník čerpal alebo preniesol podľa uvedenej smernice pred ... [Ú. v. EÚ: prosím, vložte dátum, ktorý sa rovná trom rokom odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice], podľa článku 5 tejto smernice môže odpočítat' od nároku na rodičovskú dovolenku tohto pracovníka.

Článok 20

Transpozícia

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do ... [Ú. v. EÚ: prosím, vložte dátum, ktorý sa rovná trom rokom odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice]. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.

2. Členské štáty oznámia Komisii aj znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.
- 2a. Podrobné pravidlá a postupy uplatňovania tejto smernice sa vymedzia v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo vnútroštátnou praxou, pričom sa rešpektujú minimálne požiadavky a ciele tejto smernice.
- 2b. 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 a smernici 92/85/EHS, a to za predpokladu, že sú splnené minimálne požiadavky pre príslušné dovolenky uvedené v týchto smerniciach a že nie je znížená všeobecná úroveň ochrany poskytovaná pracovníkom v oblasti patriacej do rozsahu pôsobnosti týchto smerníc.
3. Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a pokiaľ členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.

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

Za Európsky parlament

predseda

Za Radu

predseda
