Tento dokument slúži čisto na potrebu dokumentácie a inštitúcie nenesú nijakú zodpovednosť za jeho obsah

►**B**

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

(Text s významom pre EHP)

(Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010, s. 13)

Zmenené a doplnené:

		Úradný vestník		
		Č.	Strana	Dátum
►**M1**	Smernica Rady 2013/62/EÚ zo 17. decembra 2013	L 353	7	28.12.2013

Opravená a doplnená:

►**C1** Korigendum, Ú. v. EÚ L 60, 5.3.2011, s. 23 (2010/18/EÚ)

▼B

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

(Text s významom pre EHP)

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 155 ods. 2,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

keďže:

(1) V článku 153 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) sa umožňuje Únii 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) V súlade s článkom 155 ods. 1 ZFEÚ môže sociálny dialóg na úrovni Únie viesť k zmluvným vzťahom vrátane uzatvorenia dohôd, ak si to vedenie a zamestnanci (ďalej len „sociálni partneri“) želajú. Sociálni partneri môžu v súlade s článkom 155 ods. 2 ZFEÚ spoločne požiadať o to, aby sa zmluvy, ktoré uzatvorili na úrovni Únie v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje článok 153 ZFEÚ, vykonali rozhodnutím Rady na návrh Komisie.

(3) Rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke uzavreli európske medziodvetvové organizácie sociálnych partnerov (ETUC, UNICE a CEEP) 14. decembra 1995 a do účinnosti ju uviedla smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o Rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC ([1]). Uvedená smernica sa zmenila a doplnila a rozšírila na Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska smernicou Rady 97/75/ES ([2]). Smernica 96/34/ES významne prispela k tomu, že pracujúcim rodičom v členských štátoch sa vďaka opatreniam v súvislosti s dovolenkou zlepšili možnosti na lepšie zosúladenie pracovných a rodinných povinností.

([1]) Ú. v. ES L 145, 19.6.1996, s. 4.
([2]) Ú. v. ES L 10, 16.1.1998, s. 24.

▼B

(4) V súlade s článkom 138 ods. 2 a 3 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (ďalej len „Zmluva o ES“) ([1]) sa Komisia v rokoch 2006 a 2007 konzultovala s európskymi sociálnymi partnermi, ako možno dosiahnuť ďalšie zlepšenie v oblasti zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života, najmä pokiaľ ide o súčasné právne predpisy Spoločenstva o ochrane materstva a o rodičovskej dovolenke, ako aj o možnosti zavedenia nových druhov dovolenky z rodinných dôvodov, ako napr. otcovská dovolenka, dovolenka z dôvodu adopcie a dovolenka na starostlivosť o členov rodiny.

(5) Tri všeobecné európske medziodvetvové organizácie sociálnych partnerov (Európska konfederácia odborových zväzov – ETUC, Európske centrum podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu – CEEP a BUSINESSEUROPE, predtým nazývaná Európsky zväz priemyselných a zamestnávateľských konfederácií – UNICE) a európska medziodvetvová organizácia sociálnych partnerov zastupujúca určitú kategóriu podnikov (Európska asociácia remesiel, malých a stredných podnikov – UEAPME) 11. septembra 2008 informovali Komisiu o svojom úmysle začať postup v súlade s článkom 138 ods. 4 a článkom 139 Zmluvy o ES ([2]) s cieľom zrevidovať rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke uzatvorenú v roku 1995.

(6) Uvedené organizácie 18. júna 2009 podpísali revidovanú rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke (ďalej len „revidovaná rámcová dohoda“) a predložili Komisii spoločnú žiadosť o predloženie návrhu rozhodnutia Rady, ktorým by sa táto revidovaná rámcová dohoda vykonávala.

(7) V priebehu rokovaní európski sociálni partneri zrevidovali celú Rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke z roku 1995. Bolo by preto vhodnejšie smernicu 96/34/ES zrušiť a nahradiť novou smernicou, než ju len zmeniť a doplniť.

(8) Keďže ciele tejto smernice, a to konkrétne lepšie zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života pracujúcich rodičov a zlepšenie rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci v celej Únii, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni jednotlivých členských štátov, ale možno ich lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica nepresahuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.

(9) Komisia pri vypracúvaní tohto návrhu smernice prihliadla na reprezentatívnosť zmluvných strán revidovanej rámcovej dohody, ich mandát a zákonnosť článkov revidovanej rámcovej dohody a na jej súlad s príslušnými ustanoveniami týkajúcimi sa malých a stredných podnikov.

(10) Komisia oboznámila so svojím návrhom Európsky parlament a Európsky hospodársky a sociálny výbor.

([1]) Prečíslované na článok 154 ods. 2 a 3 ZFEÚ.
([2]) Prečíslované na článok 154 ods. 4 a článok 155 ZFEÚ.

▼B

(11) V článku 1 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody sa v súlade so všeobecnými zásadami práva Únie v oblasti sociálnej politiky uvádza, že touto dohodou sa stanovujú minimálne požiadavky.

(12) V článku 8 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody sa uvádza, že členské štáty môžu uplatniť alebo zaviesť priaznivejšie ustanovenia než tie, ktoré sú ustanovené v dohode.

(13) V článku 8 ods. 2 revidovanej rámcovej dohody sa uvádza, že vykonávanie ustanovení tejto dohody nemôže byť právoplatným dôvodom na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v oblasti patriacej do rozsahu pôsobnosti tejto dohody.

(14) Členské štáty by mali zabezpečiť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie v prípade akéhokoľvek porušenia povinností podľa tejto smernice.

(15) Členské štáty môžu na základe spoločnej žiadosti poveriť vykonávaním tejto smernice sociálnych partnerov za predpokladu, že tieto členské štáty prijmú všetky potrebné opatrenia, aby mohli kedykoľvek zaručiť výsledky uložené touto smernicou.

(16) V súlade s bodom 34 Medziinštitucionálnej dohody o lepšej tvorbe práva [1] sa členské štáty vyzývajú, aby pre seba a v záujme Únie vypracovali a zverejnili vlastné tabuľky zhody, ktoré budú čo najlepšie vyjadrovať vzájomný vzťah medzi touto smernicou a opatreniami na jej transpozíciu,

PRIJALA TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Touto smernicou sa uvádza do účinnosti revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá 18. júna 2009 európskymi medziodvetvovými organizáciami sociálnych partnerov (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC), ktorá je uvedená v prílohe.

Článok 2

Členské štáty určia, aké sankcie sú uplatniteľné v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice. Tieto sankcie musia byť účinné, primerané a odradzujúce.

Článok 3

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou alebo zabezpečia, aby sociálni partneri zaviedli nevyhnutné opatrenia dohodou, najneskôr do 8. marca 2012. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

[1] Ú. v. EÚ C 321, 31.12.2003, s. 1.

▼B

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

2. Na účely dosiahnutia súladu s touto smernicou sa členským štátom môže toto obdobie predĺžiť maximálne o jeden rok, ak je to potrebné vzhľadom na osobitné ťažkosti alebo v prípade vykonávania prostredníctvom kolektívnej zmluvy. Komisii to oznámia najneskôr do 8. marca 2012, pričom uvedú dôvody, pre ktoré sa vyžaduje toto obdobie predĺžiť.

▼M1

Odchylne od prvého pododseku sa pre Mayotte ako najvzdialenejší región Únie v zmysle článku 349 ZFEÚ dodatočná lehota podľa uvedeného pododseku predlžuje do 31. decembra2018.

▼B

3. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijmú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

Článok 4

Smernica 96/34/ES sa zrušuje s účinnosťou od 8. marca 2012. Odkazy na smernicu 96/34/ES sa považujú za odkazy na túto smernicu.

Článok 5

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

Článok 6

Táto smernica je určená členským štátom.

▼B

PRÍLOHA

RÁMCOVÁ DOHODA O RODIČOVSKEJ DOVOLENKE (REVIDOVANÉ ZNENIE)

18. júna 2009

Preambula

Táto rámcová dohoda medzi európskymi sociálnymi partnermi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC (a kontaktným výborom Eurocadres/CEC) je revidovaným znením Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 14. decembra 1995, ktorou sa stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa rodičovskej dovolenky ako dôležitého prostriedku na zosúladenie pracovných a rodinných povinností a podporu rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.

Európski sociálni partneri žiadajú Komisiu, aby predložila túto rámcovú dohodu Rade, ktorá prijme rozhodnutie Rady, ktorým sa tieto požiadavky stanú záväznými v členských štátoch Európskej únie.

I. *Všeobecné odôvodnenia*

1. So zreteľom na Zmluvu o ES, a najmä na jej články 138 a 139 (*);

2. so zreteľom na článok 137 ods. 1 písm. c) a článok 141 Zmluvy o ES (**) a na zásadu rovnakého zaobchádzania (články 2, 3 a 13 Zmluvy o ES (***) a na nich založené sekundárne právne predpisy, najmä smernicu Rady 75/117/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy ([1]), smernicu Rady 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok ([2]), smernicu Rady 96/97/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 86/378/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia ([3]), a smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) ([4]);

3. so zreteľom na Chartu základných práv Európskej únie zo 7. decembra 2000 a na jej články 23 a 33 týkajúce sa rovnosti mužov a žien a zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života;

4. so zreteľom na správu Komisie o vykonávaní smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o Rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC;

5. so zreteľom na cieľ Lisabonskej stratégie pre rast a zamestnanosť, ktorým je zvýšenie celkovej miery zamestnanosti na 70 %, zvýšenie miery zamestnanosti žien na 60 % a zvýšenie miery zamestnanosti starších pracovníkov na 50 %, na barcelonské ciele týkajúce sa poskytovania služieb zariadení starostlivosti o deti a na prínos politík k lepšiemu zosúladeniu pracovného, súkromného a rodinného života pri dosahovaní týchto cieľov;

(*) Prečíslované na články 154 a 155 ZFEÚ.
(**) Prečíslované na článok 153 ods. 1 písm. c) a článok 157 ZFEÚ.
(***) Článok 2 Zmluvy o ES je zrušený a nahradený v podstate článkom 3 Zmluvy o Európskej únii, článok 3 ods. 1 Zmluvy o ES je zrušený a nahradený v podstate článkami 3 až 6 ZFEÚ, článok 3 ods. 2 Zmluvy o ES je prečíslovaný ako článok 8 ZFEÚ. Článok 13 Zmluvy o ES je prečíslovaný ako článok 19 ZFEÚ.
([1]) Ú. v. ES L 45, 19.2.1975, s. 19.
([2]) Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1.
([3]) Ú. v. ES L 46, 17.2.1997, s. 20.
([4]) Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23.

▼B

6. so zreteľom na akčný rámec pre rovnosť žien a mužov schválený európskymi sociálnymi partnermi 22. marca 2005, v ktorom je podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom uvedená ako jedna z prioritných oblastí činnosti a v ktorom sa poukazuje na to, že v záujme dosahovania ďalšieho pokroku v oblasti zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života je nutné zaviesť vyvážený, integrovaný a koherentný súbor opatrení zahŕňajúcich opatrenia v oblasti dovolenky, organizácie práce a infraštruktúry starostlivosti o deti;

7. keďže opatrenia zamerané na lepšie zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života sú súčasťou širšej politickej agendy zaoberajúcej sa potrebami zamestnávateľov a pracovníkov a zlepšujú prispôsobivosť a zamestnateľnosť v rámci prístupu flexiistoty;

8. keďže politiky zamerané na rodinu by mali prispievať k docieleniu rovnosti žien a mužov a malo by sa na ne nahliadať v kontexte demografických zmien, následkov starnutia obyvateľstva, preklenovania rozdielov medzi generáciami, podpory účasti žien v pracovnom procese a rozdelenia povinností starostlivosti o rodinu medzi ženy a mužov;

9. keďže Komisia viedla s európskymi sociálnymi partnermi v rokoch 2006 a 2007 prvú a druhú fázu konzultácií o zosúladení pracovného, súkromného a rodinného života a okrem iného riešila otázku aktualizácie regulačného rámca na úrovni Spoločenstva a podporila európskych sociálnych partnerov v tom, aby posúdili ustanovenia ich rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke v záujme jej revízie;

10. keďže Rámcová dohoda európskych sociálnych partnerov z roku 1995 o rodičovskej dovolenke bola hybnou silou pozitívnych zmien, zabezpečila spoločný základ pre rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom v členských štátoch a zohrala významnú úlohu v oblasti pomoci pracujúcim rodičom dosiahnuť lepšie zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života; európski sociálni partneri sa však na základe spoločného hodnotenia domnievajú, že niektoré prvky tejto dohody je potrebné prispôsobiť alebo zrevidovať, aby bolo možné lepšie dosiahnuť jej ciele;

11. keďže určité aspekty je potrebné prispôsobiť vzhľadom na narastajúcu rozmanitosť pracovnej sily a zmien v spoločnosti vrátane čoraz väčšej rozmanitosti usporiadania rodiny pri súčasnom dodržiavaní vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe;

12. keďže v mnohých členských štátoch neviedli opatrenia, ktoré mali mužov podnietiť k tomu, aby sa vo vyváženej miere podieľali na rodinných povinnostiach, k uspokojivým výsledkom; mali by sa preto prijať účinnejšie opatrenia na vyváženejšie rozdelenie zodpovednosti v rámci rodiny medzi mužmi a ženami;

13. keďže v mnohých členských štátoch je zavedená široká škála politických opatrení a postupov týkajúcich sa režimu dovolenky, starostlivosti o deti a pružnej úpravy pracovného času, ktoré sú prispôsobené potrebám pracovníkov a zamestnávateľov a ktorých cieľom je podpora rodičov pri zosúlaďovaní ich pracovného, súkromného a rodinného života; tieto opatrenia a postupy by sa mali vziať do úvahy pri vykonávaní tejto dohody;

14. keďže táto rámcová dohoda je jedným prvkom činnosti európskych sociálnych partnerov v oblasti zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života;

▼B

15. keďže táto dohoda je rámcovou dohodou, ktorou sa stanovujú minimálne požiadavky a ustanovenia týkajúce sa rodičovskej dovolenky, odlišnej od materskej dovolenky, ako aj pracovné voľno z dôvodu vyššej moci, pričom stanovenie podmienok vzniku nároku na túto dovolenku a podrobné pravidlá jej uplatňovania sa ponecháva na členské štáty a sociálnych partnerov, aby sa tak prihliadlo na situáciu v jednotlivých členských štátoch;

16. keďže právo na rodičovskú dovolenku podľa tejto dohody je individuálnym právom, ktoré je v zásade neprenosné, ale členské štáty môžu povoliť jeho prenosnosť. Zo skúseností vyplýva, že neprenosnosť tejto dovolenky môže pôsobiť ako pozitívny stimul na čerpanie dovolenky zo strany otcov, európski sociálni partneri sa preto dohodli na neprenosnosti časti tejto dovolenky;

17. keďže je dôležité zohľadniť osobitné potreby rodičov detí so zdravotným postihnutím alebo rodičov dlhodobo chorých detí;

18. keďže členské štáty by mali zabezpečiť, aby nároky na vecné dávky v rámci nemocenského poistenia zostali počas minimálneho obdobia rodičovskej dovolenky zachované;

19. keďže členské štáty by pri vykonávaní tejto dohody mali tam, kde je to vhodné z hľadiska vnútroštátnych podmienok a s prihliadnutím na rozpočtovú situáciu, zvážiť aj zachovanie nároku na príslušné dávky sociálneho zabezpečenia počas minimálneho obdobia rodičovskej dovolenky, ako aj úlohu príjmov ako jedného z faktorov ovplyvňujúcich čerpanie rodičovskej dovolenky;

20. keďže zo skúseností v členských štátoch vyplýva, že výška príjmov počas rodičovskej dovolenky je jedným z faktorov, ktorý má vplyv na jej čerpanie zo strany rodičov, najmä otcov;

21. keďže dostupnosť pružnej úpravy pracovného času uľahčuje rodičom zosúladenie pracovných a rodičovských povinností a uľahčuje opätovné zapojenie do práce, najmä po návrate z rodičovskej dovolenky;

22. keďže režim rodičovskej dovolenky má poskytnúť podporu pracujúcim rodičom v určitom období, aby si zachovali neprerušenú účasť na trhu práce; mala by sa preto venovať väčšia pozornosť tomu, aby rodičia zostali v priebehu tejto dovolenky v kontakte so zamestnávateľom alebo sa s ním dohodli na opatreniach zameraných na návrat do práce;

23. keďže táto dohoda prihliada na potrebu zlepšovať podmienky sociálnej politiky, zvyšovať konkurencieschopnosť hospodárstva Európskej únie a predchádzať tomu, aby sa zavádzali administratívne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov;

24. keďže sociálni partneri majú najlepšie predpoklady na to, aby našli riešenia, ktoré zodpovedajú potrebám zamestnávateľov a pracovníkov, a preto zohrávajú osobitnú úlohu pri vykonávaní, uplatňovaní, monitorovaní a hodnotení tejto dohody v širšom kontexte iných opatrení na zlepšenie zosúladenia pracovných a rodinných povinností a pri podpore rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami,

ZMLUVNÉ STRANY SA DOHODLI:

▼B

II. *Obsah*

Článok 1: Účel a rozsah pôsobnosti

1. Touto dohodou sa stanovujú minimálne požiadavky na uľahčenie zosúladenia rodičovských a pracovných povinností pracujúcich rodičov s prihliadnutím na čoraz väčšiu rozmanitosť usporiadania rodiny pri súčasnom dodržiavaní vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe.

2. Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu vymedzenom zákonom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou platnými v každom členskom štáte.

3. Členské štáty a/alebo sociálni partneri z rozsahu pôsobnosti a uplatňovania tejto smernice nevylučujú pracovníkov, pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy len preto, že sa týkajú pracovníkov na čiastočný úväzok, pracovníkov so zmluvou na dobu určitú alebo osôb, ktoré uzavreli pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu s agentúrou dočasného zamestnávania.

Článok 2: Rodičovská dovolenka

1. Táto dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa, aby sa mohli o toto dieťa starať do dosiahnutia veku, ktorý stanovia členské štáty a/alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov.

2. Rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní najmenej štyroch mesiacov a v záujme podpory rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami by mala byť v zásade neprenosná. Na podporu vyváženejšieho čerpania dovolenky zo strany oboch rodičov by najmenej jeden z uvedených štyroch mesiacov mal byť neprenosný. Pravidlá týkajúce sa tohto neprenosného obdobia sa stanovujú na vnútroštátnej úrovni prostredníctvom právnych predpisov a/alebo kolektívnych zmlúv s prihliadnutím na existujúce ustanovenia o dovolenke v členských štátoch.

Článok 3: Pravidlá uplatňovania rodičovskej dovolenky

1. Podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné pravidlá jej uplatňovania sa stanovujú zákonom a/alebo kolektívnou zmluvou v členských štátoch, pričom sa musia rešpektovať minimálne požiadavky uvedené v tejto dohode. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu najmä:

   a) rozhodnúť, či sa rodičovská dovolenka poskytuje v rozsahu celého pracovného času alebo jeho časti, po častiach, alebo systémom časových úverov s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov i zamestnancov;

   b) podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času a/alebo určitou dĺžkou pracovného pomeru, ktorá nesmie presiahnuť jeden rok; členské štáty a sociálni partneri, ktorí uplatňujú toto ustanovenie, zaistia, že v prípade po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle smernice Rady 1999/70/ES o práci na dobu určitú uzatvorených s tým istým zamestnávateľom sa na výpočet rozhodného obdobia zohľadňuje celkové trvanie takýchto zmlúv;

   c) vymedziť podmienky, za ktorých môže zamestnávateľ po konzultáciách v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou odložiť poskytnutie rodičovskej dovolenky z oprávnených dôvodov týkajúcich sa prevádzky organizácie. Akýkoľvek problém vyplývajúci z uplatňovania tohto ustanovenia by sa mal riešiť v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou;

▼B

d) navyše k prípadom uvedeným v písmene c) povoliť osobitné opatrenia na uspokojenie prevádzkových a organizačných potrieb malých podnikov.

2. Členské štáty a/alebo sociálni partneri stanovujú lehoty, v rámci ktorých musí pracovník zamestnávateľa upovedomiť o svojom úmysle uplatniť svoje právo na rodičovskú dovolenku a uviesť dátum začiatku a ukončenia tejto dovolenky; členské štáty a/alebo sociálni partneri pri stanovení dĺžky týchto lehôt zohľadňujú záujmy pracovníkov a zamestnávateľov.

3. Členské štáty a/alebo sociálni partneri sa vyzývajú, aby posúdili potrebu prispôsobenia podmienok vzniku nároku na rodičovskú dovolenku a pravidlá je uplatňovania potrebám rodičov detí s postihnutím alebo rodičov dlhodobo chorých detí.

Článok 4: Adopcia

1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri posúdia potrebu ďalších opatrení v záujme zohľadnenia osobitných potrieb adoptívnych rodičov.

Článok 5: Zamestnanecké práva a zákaz diskriminácie

1. Po skončení rodičovskej dovolenky majú pracovníci právo vrátiť sa na to isté pracovné miesto, alebo ak to nie je možné, na rovnocenné alebo podobné pracovné miesto, ktoré je v súlade s ich pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom.

2. Práva, ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovávajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky. Po skončení rodičovskej dovolenky tieto práva platia vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe.

3. Členské štáty a/alebo sociálni partneri vymedzia štatút pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky.

4. Aby sa pracovníkom umožnil výkon ich práva na rodičovskú dovolenku, členské štáty a/alebo sociálni partneri prijmú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou potrebné opatrenia na ochranu pracovníkov pred znevýhodňovaním alebo prepustením z dôvodu podania žiadosti o rodičovskú dovolenku alebo čerpania rodičovskej dovolenky.

5. Zvažovanie všetkých záležitostí týkajúcich sa sociálneho zabezpečenia vo vzťahu k tejto dohode a rozhodovanie o nich prináleží členským štátom a/alebo sociálnym partnerom v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo kolektívnymi zmluvami, a to s prihliadnutím na dôležitosť zachovania nárokov na dávky sociálneho zabezpečenia v rámci rozličných systémov, najmä v oblasti zdravotnej starostlivosti.

Zvažovanie všetkých záležitostí týkajúcich sa príjmov vo vzťahu k tejto dohode a rozhodovanie o nich prináleží členským štátom a/alebo sociálnym partnerom v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou, a to s prihliadnutím na úlohu príjmov ako na jeden z faktorov, ktorý má vplyv na čerpanie rodičovskej dovolenky.

Článok 6: Návrat do práce

1. ►C1 V záujme podpory lepšieho zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života členské štáty a/alebo sociálni partneri prijímajú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby pracovníci mohli pri návrate z rodičovskej dovolenky požiadať o zmenu dĺžky a/alebo rozvrhnutia pracovného času na stanovené obdobie. Zamestnávatelia tieto žiadosti zvažujú a reagujú na ne s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov.

▼B

Pravidlá v súvislosti s týmto odsekom sa stanovujú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou. ◄

2. V záujme uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke sa pracovníci a zamestnávatelia vyzývajú, 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/alebo zaužívanú prax.

Článok 7: Pracovné voľno z dôvodu vyššej moci

1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri prijmú v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou potrebné opatrenia na to, aby sa pracovníkom zaručilo právo na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci v dôsledku naliehavých rodinných dôvodov v prípadoch choroby alebo úrazu, pri ktorých je bezprostredná prítomnosť pracovníka nevyhnutná.

2. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu upresniť podmienky vzniku uvedeného práva a podrobné pravidlá uplatňovania článku 7 ods. 1 a obmedziť tento nárok na určité časové obdobie za rok a/alebo za prípad.

Článok 8: Záverečné ustanovenia

1. Členské štáty môžu uplatňovať alebo zaviesť priaznivejšie ustanovenia než tie, ktoré sú ustanovené v tejto dohode.

2. Vykonávanie ustanovení tejto dohody nie je právoplatným dôvodom na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v oblasti patriacej do rozsahu pôsobnosti tejto dohody. Tým nie je dotknuté právo členských štátov a/alebo sociálnych partnerov vypracovať iné legislatívne, regulačné alebo zmluvné ustanovenia s prihliadnutím na meniace sa okolnosti (vrátane zavedenia neprenosnosti), pokiaľ sú dodržané minimálne požiadavky ustanovené v tejto dohode.

3. Touto dohodou nie je dotknuté právo sociálnych partnerov uzatvárať na vhodnej úrovni, vrátane európskej, dohody, ktorými zmenia a/alebo doplnia ustanovenia tejto dohody tak, aby zohľadnili osobitné okolnosti.

4. Členské štáty prijmú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s rozhodnutím Rady do dvoch rokov od jeho prijatia alebo zabezpečia, aby do konca tohto obdobia potrebné opatrenia prijali sociálni partneri na základe dohody. V prípade potreby môžu členské štáty vzhľadom na osobitné ťažkosti alebo v prípade vykonávania prostredníctvom kolektívnej zmluvy predĺžiť obdobie potrebné na dosiahnutie súladu s týmto rozhodnutím, najviac však o jeden rok.

5. Pri predchádzaní a riešení sporov a sťažností týkajúcich sa uplatňovania tejto dohody sa postupuje v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou.

6. Bez toho, aby boli dotknuté príslušné úlohy Komisie, vnútroštátnych súdov a Európskeho súdneho dvora, každú vec týkajúcu sa výkladu tejto dohody na európskej úrovni by v prvom stupni mala Komisia postúpiť zmluvným stranám, ktoré poskytnú svoje stanovisko.

7. Zmluvné strany preskúmajú uplatňovanie tejto dohody po piatich rokoch odo dňa prijatia rozhodnutia Rady, ak o to požiada jedna zo strán tejto dohody.