



REVIDOVANÉ ZNENIE  
RÁMCOVEJ DOHODY O  
RODIČOVSKÉJ DOVOLENKE

Interpretačné usmernenie ETUC



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

**Revidované znenie  
Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke**

Interpretačné usmernenie ETUC

Toto usmernenie vypracoval



s použitím odborných vstupov

european  
trade union institute

**etui.**



s finančnou podporou Európskej komisie

## Obsah

Úvod	4
Kľúčové body (revízie) Smernice/Dohody Smernice 2010/18/EU	6 7
Dohoda . po jednotlivých článkoch	8
Preambula	8
Článok 1: Účel a rozsah pôsobnosti	18
Článok 2: Rodičovská dovolenka	20
Článok 3: Pravidlá uplatňovania rodičovskej dovolenky	22
Článok 4: Adopcia	26
Článok 5: Zamestnanecké práva a zákaz diskriminácie	27
Článok 6: Návrat do práce	29
Článok 7: Pracovné voľno z dôvodu vyššej moci	30
Článok 8: Záverečné ustanovenia	31
Prílohy	33
Príloha 1: Judikatúra Európskeho súdneho dvora k Smernici o rodičovskej dovolenke	34
Príloha 2: Fakty a čísla o európskych systémoch rodičovskej dovolenky	37
Príloha 3: Širší kontext – Fakty a čísla o iných formách dovolenky v Európe (dovolenka materská, otcovská, pri adopcii, dovolenky descendantov, úpravy pracovného času, atď.)	38
Príloha 4: Kontrolný zoznam pre implementáciu	44
Príloha 5: Doplnková literatúra, zdroje a odkazy	45

## Úvod

Dňa 18 júna 2009 európsky sociálny dialóg dospel k novému míľniku. Šesť mesiacov po štarte v Septembri 2008 a po absolvovaní siedmych kôl rokovaní, európski sociálni partneri - ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME a CEEP – podpísali rámcovú dohodu, ktorou sa reviduje ich predchádzajúca Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke z roku 1995<sup>1</sup>. K vypracovaniu tak rozsiahlej revízie už existujúcej rámcovej dohody došlo po prvýkrát v dejinách európskeho sociálneho dialógu.

V tejto súvislosti treba konštatovať, že medzi Európskou komisiou a európskymi sociálnymi partnermi došlo už v októbri 2006 a v máji 2007 k prvostupňovým a druhostupňovým konzultáciám venovaným problematike zosúladenia života v práci, v súkromí a v rodine, pričom sa okrem iného prerokovala aj otázka aktualizácie regulačného rámca na úrovni Spoločenstva. Pri tejto príležitosti Európska komisia odporúčala, aby európski sociálni partneri posúdili ustanovenia rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke a zvažili jej revíziu<sup>2</sup>. Dňa 11. júla 2007 európski sociálni partneri spoločne informovali Komisiu o zámere vyhodnotiť existujúcu úpravu rodičovskej dovolenky v Európe v spojitosti s inými úpravami pri zosúladení života v práci a v rodine, a zvažiť prípadnú potrebu spoločnej aktivity v danej problematike. Výsledky tohto hodnotenia boli poskytnuté Tripartitnej sociálnej konferencii v podobe Správy o pokroku z 13. marca 2008n ktorej vyjadrili úmysel *‘spolupracovať v rámci Smernice o rodičovskej dovolenke’*<sup>3</sup>. Európski sociálni partneri dospeli k názoru, že i keď pôvodná Rámcová dohoda / Smernica pôsobila ako katalyzátor pozitívnych zmien a zohrala významnú úlohu pri pomoci pracujúcim rodičom v Európe zlepšiť vyváženosť pracovného a rodinného života, niektoré prvky Dohody je potrebné prispôbiť alebo upraviť v záujme lepšieho dosahovania jej cieľov. Toto, medzi inými, znamenalo zabezpečiť zvýšenie participácie otcov v rodičovskej dovolenke a vziať do úvahy rozmanitosť vývoja pracovných síl a spoločnosti, vrátane vzrastajúcej rôznorodosti rodinných štruktúr.

Napriek úspešnom uplatňovaní starej Smernice vo všetkých členských štátoch Európskej únie a napriek skutočnosti, že táto prvá Rámcová dohoda založila európske základy zosúladenia života v práci a v rodine, jednako nedokázala celkom splniť úlohu, ktorú Dohoda mohla hrať pri zlepšení súladu medzi pracovnými a rodinnými povinnosťami, čím by bola bezpochyby kladne ovplyvnila začlenenie žien do pracovného trhu.

---

<sup>1</sup> Začlenená do Smernice Rady č. 96/34/EC z 3.júna 1996 o Rámcovej dohoda o rodičovskej dovolenke, uzatvorenej medzi UNICE, CEEP a ETUC. OJ L 145, 19.6.1996, str. 4.

<sup>2</sup> Formálne konzultačné dokumenty Komisie sú k dispozícii na adrese: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>. Odpovede zo strany ETUC možno nájsť na: <http://www.etuc.org/r/1348>.

<sup>3</sup> Úplná Správa o pokroku je publikovaná na: [http://www.etuc.org/IMG/pdf\\_2008-00393-E.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf).

Preto sa zrevidovaná verzia Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke pokúsila o riešenie niektorých otázok, a to buď úpravou doterajších, alebo formuláciou nových ustanovení.

Revidovaná Dohoda zdokonaľuje viaceré ustanovenia predchádzajúcej verzie, medzi inými predlžuje rodičovskú dovolenku z troch na štyri mesiace, a upevňuje ju ako individuálny nárok tým, že nepripúšťa prenosnosť v časti jej trvania; uznáva úlohu príjmov, ktoré sa spájajú s rodičovskou dovolenkou, aj keď určenie platieb počas rodičovskej dovolenky ponecháva na členské štáty; navrhuje oprávniť pracovníkov na požadovanie pružnej úpravy pracovných podmienok pri návrate z rodičovskej dovolenky; vyzýva členské štáty a/alebo sociálnych partnerov, aby stanovili lehoty pre oznámenie zamestnancom predpokladaného využitia práva na čerpanie rodičovskej dovolenky. Ďalej sa usiluje uznávať čoraz rôznorodejšie rodinné štruktúry a podporovať rovnaké rozdelenie rodičovských povinností medzi mužom a ženou. Okrem toho rešpektuje rozmanitosť opatrení prijatých členskými štátmi v takých oblastiach ako zariadenia pre dovolenkárov, starostlivosť o deti a pružné úpravy pracovných podmienok.

Úspešné uzatvorenie tejto dohody podčiarkuje kladnú úlohu európskeho sociálneho dialógu pri nachádzaní riešení reagujúcich na dôležité výzvy, ktorým čelí Európa, vrátane v krízových obdobiach. Predstavuje príspevok k zlepšeniu harmonizácie života v práci, v súkromí a v rodine, preto ju možno považovať za pozitívnu odozvu na otázku demografického starnutia, keďže pomôže zvyšovať účasť Európanov na pracovnom trhu.

Pokiaľ ide o pôvodnú rámcovú dohodu, táto revidovaná verzia bola – na základe spoločnej požiadavky signatárskych stránok - začlenená do Smernice, konkrétne do Smernice č. 2010/18/EU z 8. marca 2010<sup>4</sup>. Aj keď Smernica je v prvom rade adresovaná členskými štátom, článok č. 8 ako aj odôvodnenie č. 24 Dohody predpokladá, že sociálni partneri budú hrať zvláštnu úlohu pri implementácii, aplikácii, monitorovaní a vyhodnocovaní Dohody, medzi inými pretože práve sociálni partneri majú najviac možností pri hľadaní riešení zodpovedajúcich potrebám zamestnávateľov, ako aj pracovníkov. Táto Dohoda/Smernica sa musí realizovať najneskôr do 8. marca 2012.

Toto interpretačné usmernenie poskytuje prehľad obsahu Dohody po jej jednotlivých článkoch, zamerajúc sa na zásadné otázky diskutované počas jej prípravy. Okrem toho poskytuje ďalšie informácie obsiahnuté v jednotlivých prílohách o relevantnej judikatúre Európskeho súdneho dvora (Príloha 1), fakty a čísla o rodičovskej dovolenke a o iných formách dovolenkových systémov v Európe (Prílohy 2 a 3), kontrolný zoznam implementácie (Príloha 4) a zoznam literatúry a ďalších zdrojov (Príloha 5).

---

<sup>4</sup> Smernica Rady č. 2010/18/EU z 8. marca 2010, o implementácii revidovanej Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, uzavretej BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC, a zrušujúca Smernicu č. 96/34/EC, OJ L 68 z 18.03.2010, str. 13-20.

Týmto usmernením sa snažíme podporovať členské organizácie ETUC pri uplatňovaní obsahu tejto Dohody a pri zlepšovaní monitorovania a vyhodnocovania docielených výsledkov<sup>5</sup>. Predpokladáme, že pomôže aj pri rozširovaní a upevňovaní povedomia o tejto Dohode a jej obsahu medzi sociálnymi partnermi, pracovníkmi a verejnosťou.

---

<sup>5</sup> Túto interpretačnú smernicu ETUC vypracovali: Veronica Nilsson (osobitná poradkyňa ETUC), Cinzia Sechi a Stefan Clauwaert (poradkyňa ETUC/ starší výskumný pracovník ETUI, ako aj členovia skupiny ETUC poverení diskusiou a vypracovaním "Revidovanej Dohody o rodičovskej dovolenke).

## Kľúčové body revidovanej Smernice/Dohody

Už sme uviedli, že i keď európski sociálni partneri prisúdili pôvodnej rámcovej dohode / smernici postavenie katalyzátora pozitívnych zmien ktorý zohral významnú úlohu pri pomoci európskym pracujúcim rodičom docieľiť lepšiu rovnováhu života v práci a v rodine, jednako dospeli k názoru, že niektoré prvky dohody bude potrebné, v záujme dosiahnutia jej zámerov, upraviť alebo zrevidovať. Toto, medzi inými, znamenalo zabezpečiť zvýšenie participácie otcov v rodičovskej dovolenke, a vziať do úvahy rastúcu rozmanitosť vývoja pracovných síl a spoločnosti, vrátane zvyšujúcej sa rôznorodosti rodinných štruktúr.

Napriek tomu, že jednania nesplnili niektoré očakávania odborových organizácií (napr. zvýšenie limitného veku dieťaťa, nové pravidlá pre otcovskú dovolenku, atď.), dosiahli významné zlepšenia, ktoré možno zhrnúť nasledovne:

- Zavedenie jednomesačnej dodatkovkej dovolenky (4 mesiace namiesto 3 pre každého z rodičov, z toho 1 mesiac je neprenosný) (Článok 2, §2)
- Posilnenie práv “netypických” pracovníkov (na dobu určitú, na čiastočný úväzok, práca prostredníctvom agentúr) na rodičovskú dovolenku (Článok 1, §3 a 3, §1(b))
- Ochrana proti “znevýhodňujúcemu zaobchádzaniu” s pracovníkmi požadujúcimi alebo čerpajúcimi rodičovskú dovolenku; pôvodná Smernica / Dohoda zabezpečovala pracovníkov požadujúcich alebo čerpajúcich rodičovskú dovolenku len proti prepúšťaniu (Článok 5, §4)
- Zavedenie nových práv - požadovať pružné úpravy alebo iné opatrenia na uľahčenie návratu do práce po nastúpení na rodičovskú dovolenku (Článok 6)
- Povinnosť posúdenia nasledovných faktorov členskými štátmi a/alebo sociálnymi partnermi pri zavádzaní nových alebo revidovaných pravidiel rodičovskej dovolenky:
  - \* Zvýšená miera existencie rozdielných rodinných štruktúr, napr. osamelý rodičia, dvojice rovnakého pohlavia, žijúci v spoločnej domácnosti, atď. (Článok 1, §1)
  - \* Potreba dodatočných opatrení zameraných na špecifické potreby adoptívnych rodičov (Článok 4)
  - \* Špecifické potreby rodičov detí so zdravotným postihnutím alebo dlhodobo chorých (Článok 3, §3)



- Na rozdiel od pôvodnej Smernice / Dohody, revidovaná verzia obsahuje viaceré odkazy na funkciu a hladinu príjmov, najmä otcov, vo vzťahu k čerpaniu rodičovskej dovolenky (*Článok 5, §5 a Preambula 18-20*)

## Smernica č. 2010/18/EU

Podobne ako pôvodná Rámcová dohoda z roku 1995, ktorá bola začlenená do Smernice 96/34/EC<sup>6</sup>, táto revidovaná verzia, v zmysle spoločnej požiadavky signatárskych stránok a na podklade článku č. 155(2) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (TFEU) sa tiež začlenila do smernice, konkrétne do Smernice č. 2010/18/EU z 8. marca 2010<sup>7</sup>.

Smernica obsahuje 16 odôvodnení, ktoré pripomínajú najmä nasledovné skutočnosti:

- Právny podklad Smernice / Dohody tvoria články 153 a 155 TFEU (odôvodnenie č. 1 & 2),
- Proces vedúci k prejednávaniu a podpisu novej dohody (odôvodnenia č. 4, 5 & 6),
- Komisia vzala na vedomie reprezentačné postavenie signatárskych stránok tejto revidovanej rámcovej dohody, ako aj zákonnosť v nej obsiahnutých článkov (odôvodnenie č. 9)
- Táto Rámcová dohoda, v súlade so všeobecnými zásadami európskeho práva, ustanovuje minimálne požiadavky (odôvodnenie č. 11)
- Členské štáty (a/alebo sociálni partneri) môžu pri realizácii tejto Rámcovej dohody vždy aplikovať alebo zaviesť ustanovenia, ktoré sú výhodnejšie v porovnaní s tými, ktoré uvádza Dohoda (odôvodnenie č. 12),
- Uplatňovanie ustanovení Rámcovej dohody sa nepovažujú za platné dôvody zníženia všeobecnej úrovne ochrany, ktorú už dnes požívajú pracovníci v oblasti rodičovskej dovolenky a súrne rodičovskej dovolenky (odôvodnenie č. 13).

Okrem toho obsahuje 5 základných článkov, ktoré medzi inými ustanovujú, že:

- Členské štáty sú povinné určiť účinné, úmerné a odrádzajúce sankcie pre prípady porušenia alebo nedodržania povinností podľa tejto Smernice (článok č. 2 a odôvodnenie č. 14)
- Smernica by sa mala uplatniť v rámci zákonov, predpisov a/alebo administratívnych ustanovení najneskôr do 8. marca 2012, pokiaľ pri jej uplatňovaní nedôjde k podstatným ťažkostiam v prípadoch, kedy uplatnenie prebieha prostredníctvom kolektívnej zmluvy, ktorá môže uvedený termín predĺžiť o jeden rok (t.j. najneskôr do 8. marca 2013) (článok č. 3)
- Táto Smernica ruší Smernicu č. 96/34/EC, obsahujúcu pôvodnú Rámcovú dohodu z r. 1995 (článok č. 4 a odôvodnenia č. 3 a 7)

---

<sup>6</sup> OJ L 145, 19.6.1996, str. 4

<sup>7</sup> OJ L 68 z 18.03.2010, str. 13-20

# Dohoda

(v paragrafovom znení)

## Preambula

Text Dohody	Interpretácia / poznámky
<p><i>Táto rámcová dohoda medzi európskymi sociálnymi partnermi BUSINESSSEUROPE, 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.</i></p>	<p>ETUC už pri pôvodnej rámcovej dohode zdôraznil, že táto dohoda – bez ohľadu na jej prevzatí do legislatívy Spoločenstva – je v prvom rade “záväzkom” sociálnych partnerov o uplatnení minimálnych ustanovení týkajúcich sa rodičovskej dovolenky. Tu teda nejde o pasívne podriaďovanie sa zákonodarcovi, ale o dynamické rozhodnutie, podložené spoločnou vôľou uplatniť tieto minimálne ustanovenia v každom členskom štáte Únie pomocou zákonných prostriedkov a kolektívneho vyjednávania.</p> <p>Tento odsek, v porovnaní s textom Dohody z roku 1995 sa z čisto „procedurálneho“ aspektu pozmenil, resp. aktualizoval. V prvom rade bol názov UNICE nahradený novým názvom BUSINESSSEUROPE; za druhé, pripojil sa UEAPME, ktorý sa nezúčastnil rokovaní v roku 1995; a za tretie, doplnil sa odkaz na styčný výbor Eurocadres/CEC, ktorý v tom čase netvoril súčasť delegácie ETUC. A nakoniec ujasňuje, že ide o revíziu rámcovej dohody uzavretej v roku 1995.</p>
<p><i>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></p>	
<p><i>I - Všeobecné odôvodnenia</i></p>	

<p>1. So zreteľom na Zmluvu o ES, a najmä na jej články 138 a 139 (*)<sup>8</sup>;</p>	<p>Toto odôvodnenie odkazuje na právny podklad zrevidovaného textu. Treba pripomenúť, že Lisabonská zmluva ešte nevstúpila do platnosti v čase podpisu rámcovej dohody v júni 2009. Bola však už v platnosti v čase prijatia Smernice, ktorá zahŕňala dohodu, t.j. v marci 2010.</p> <p>V záujme vyhnutia sa nejasnostiam, právny servis Európskej komisie doplnil - po konzultáciách s európskymi sociálnymi partnermi a s ich súhlasom – niekoľko poznámok pod čiarou do definitívneho textu rámcovej dohody v podobe prijatej Radou a zverejnenej v Úradnom vestníku EÚ.</p>
<p>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 [4], 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 [5], 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 [6], a smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a</p>	<p>Popri odkazu na relevantné primárne zdroje európskeho práva, najmä pokiaľ ide o problematiku rovnoprávnosti, tento nový bod nevyčerpávajúcim spôsobom poukazuje aj na relevantné sekundárne právne predpisy v danej oblasti, ktorých správne uplatňovanie a aplikácia by mali prispieť k zlepšeniu kvality rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi.</p>

Boli pridané ďalšie tri poznámky pod čiarou, označené “\*\*” ; pozri horeuvedené vysvetlenie.

(\*) Renumbered: Articles 154 and 155 of the TFEU.

(\*\*) Renumbered: Articles 153(1) c and 157 of the TFEU.

(\*\*\*) Article 2 of the EC Treaty is repealed and replaced, in substance, by Article 3 of the Treaty on the European Union. Article 3(1) of the EC Treaty is repealed and replaced, in substance, by Articles 3 to 6 of the TFEU. Article 3(2) of the EC Treaty is renumbered as Article 8 of the TFEU. Article 13 of the EC Treaty is renumbered as Article 19 of the TFEU.

<p>rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie<sup>9</sup>;</p>	
<p>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;</p>	<p>Predchádzajúca rámcová dohoda odkazovala na relevantné články Charty základných sociálnych práv Spoločenstva (1989). Tie boli nahradené odkazmi na články 23 a 33 Charty základných práv EÚ, ktoré uvádzajú:</p> <p><b>Článok 23</b>  <b>Rovnosť žien a mužov</b>  <i>Rovnosť žien a mužov musí byť zabezpečená v každej oblasti, vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.</i>  <i>Uplatnenie princípu rovnosti nesmie zabraňovať zachovaniu alebo prijatiu opatrení na zabezpečenie osobitných výhod v prospech menej zastúpeného pohlavia.</i></p> <p><b>Článok 33</b>  <b>Rodinný život a život v práci</b>  1. Rodina má nárok na právnu, ekonomickú, hospodársku a sociálnu ochranu.  2. V záujme zosúladenia rodinného a pracovného života má každý právo na ochranu pred prepúšťaním z dôvodov spájajúcich sa s materskou dovolenkou, ako aj právo na platenú materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku po narodení alebo adoptcii dieťaťa.</p> <p>Charta Európskej únie je už súčasťou základného európskeho práva, keďže článok 6 Zmluvy o EÚ uvádza nasledovné: “Únia uznáva práva, slobody a princípy upravené v Charte základných práv Európskej únie</p>

<sup>9</sup> OJ L 204, 26.7.2006, p. 23–36

	zo 7. decembra 2000 v znení prijatom 12. decembra 2007 v Štrasburgu, ktorá má rovnakú právnu hodnotu, ako Zmluva (...)."
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;	Táto správa je k dispozícii na adrese: <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html">http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</a>
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 politik k lepšiemu zosúladieniu pracovného, súkromného a rodinného života pri dosahovaní týchto cieľov;	Tento nový bod v prvom rade odkazuje na relevantné benchmarky vytýčené v rámci lisabonskej stratégie, ktoré ešte platili v čase podpisu tejto dohody. Medzitým bola prijatá následná stratégia, označená ako stratégia EU-2020. Táto nová európska stratégia, majúca "pohotovú, udržateľnú a všeobšajnú rásť" na zreteli, si stanovila ako cieľ dosiahnutie zamestnanosti 75% obyvateľstva vo vekovej kategórii 20 až 64 rokov do roku 2020.  Ďalší odkaz sa týka tzv. "barcelonských cieľov", prijatých v roku 2002 Európskou radou v Barcelone. V ich rámci Rada vyzýva členské štáty aby, medzi inými opatreniami, odstránili prekážky odrádzajúce od participácie žien v pracovných silách tým, že by zamerali úsilie na zabezpečenie, do roku 2010, služieb starostlivosti najmenej pre 90% všetkých detí vo veku od troch rokov do začiatku povinnej školskej dochádzky, a najmenej pre 33% detí mladších ako tri roky
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 zosúladienia 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;	Aj tento nový bod odkazuje na Akčný rámec pre rovnosť žien a mužov, a jeho priority v oblasti zosúladienia. V tom čase predstavoval jeden z hlavných a najnovších výsledkov európskeho sociálneho dialógu, vedeného medzi ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME a CEEP.  Ďalšie informácie o tomto Akčnom rámci a o jeho implementácii v Európe sú k dispozícii na adrese: <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html">http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</a>

<p><i>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 vyznačujúceho sa istotou flexibility;</i></p>	
<p><i>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;</i></p>	<p>Tento bod pochádza z pôvodnej rámcovej dohody, aj keď sa doplnil odkazom na dosiahnutie rovnosti pohlaví a na rozdelenie povinností v starostlivosti o rodinu medzi ženami a mužmi. Je vyjadrením nových demografických faktov a vplyvov starnutia obyvateľstva, a v tomto zmysle by sa mal uvažovať v súvislosti s článkom 7 o "naliehavej rodinnej dovolenke" pre oboch descendantov (deti) a ascendantov (starších nezaopatrených príbuzných).</p>
<p><i>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;</i></p>	<p>Tento nový bod pripomína skutočnosť, že rokovania boli v určitom zmysle výsledkom dvojkolových konzultácií s Európskou komisiou o zosúladení pracovného, súkromného a rodinného života.</p> <p>Oficiálne dokumenty vyplývajúce z týchto konzultácií sú k dispozícii na webstránke Komisie o európskom sociálnom dialógu:  <a href="http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&amp;policyArea=0&amp;subCategory=0&amp;country=0&amp;year=0&amp;advSearchKey=&amp;mode=advancedSubmit&amp;langId=en">http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&amp;policyArea=0&amp;subCategory=0&amp;country=0&amp;year=0&amp;advSearchKey=&amp;mode=advancedSubmit&amp;langId=en</a></p> <p>Odpovede ETUC k uvedeným konzultáciám a k akýmkoľvek ďalším ustanoveniam v oblasti zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života sú uvedené na webstránke ETUC:  <a href="http://www.etuc.org/r/1348">http://www.etuc.org/r/1348</a>.</p> <p>Európski sociálni partneri sa po týchto konzultáciách rozhodli posúdiť jednotlivé ustanovenia dohody z roku 1995, ako aj ich uplatňovanie. Výsledky tohto posúdenia sú zverejnené v podobe „Správy o pokroku v oblasti zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života”</p>

	<p>z 27. februára 2008, ktorá bola postúpená na tripartitnú sociálnu konferenciu, konanú dňa 13. marca 2008.</p> <p>Uvedená Správa o pokroku posudzuje aj vývoj v oblasti rovnováhy pracovného a súkromného života za posledných desať rokov. Okrem toho zdôrazňuje aj úlohu EÚ a európskych sociálnych partnerov pri zosúladení pracovného, súkromného a rodinného života. Nasledovné tri problematiky uvedené v správe sú osobitne relevantné: (i) dojednania dovolení, (ii) úpravy pracovných podmienok, a (iii) infraštruktúry starostlivosti.</p> <p>Úplná Správa o pokroku je k dispozícii na webstránke ETUC:  <a href="http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf">http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf</a>.</p>
<p><b>10.</b> <i>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;;</i></p>	
<p><b>11.</b> <i>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;</i></p>	<p>Týmto novým bodom, ktorý sa má čítať v spojitosti s článkom 1.1, zamýšľajú európski sociálni partneri zdôrazniť vývoj na pracovnom trhu a v celej spoločnosti. Jednou z foriem tohto vývoja je vzrastajúci pomer nových rodinných štruktúr.</p> <p>V záujme ďalšieho objasnenia problematiky sa ETUC neúspešne pokúsil o prehĺbenie odkazu na "rôznorodosť rodinných štruktúr" navrhnutím (neúplného) zoznamu takýchto štruktúr, zahrnujúcich</p>



	napr. rodiny s jediným rodičom, partnerstvá osôb rovnakého pohlavia, osoby žijúce v spoločnej domácnosti, atď.
<b>12.</b> <i>Keďže v mnohých členských štátoch nevedli 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;</i>	Pôvodná rámcová dohoda obsahovala podobný bod, ktorý sa týkal potreby podnecovať mužov k zvýšenému prijímaniu rodinných povinností, najmä prostredníctvom čerpania rodičovskej dovolenky, pričom by sa toto „podnecovanie“ mohlo realizovať v podobe kampaní na zvyšovanie povedomia. Hodnotenie však ukázalo, že viaceré členské štáty nezaznamenali úspech pri takomto „podnecovaní“. I keď sa naďalej uznáva nutnosť kampaní na zvyšovanie povedomia, jednako sú potrebné aj účinnejšie opatrenia. Úplná neprenosnosť jedného mesiaca dovolenky podľa článku 2.2 je jedným z príkladov, a krokom v správnom smere. K tomu pozri aj bod č. 16.
<b>13.</b> <i>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 zosúladovaní ich pracovného, súkromného a rodinného života; tieto opatrenia a postupy by sa mali vziať do úvahy pri vykonávaní tejto dohody;</i>	Prostredníctvom tohto nového bodu európski sociálni partneri priznávajú existenciu širokej škály opatrení jednotlivých členských štátoch týkajúcich sa zosúladenia, ktoré by sa mali zohľadniť pri implementácii dohody.  Treba však zdôrazniť, že zohľadnenie týchto rozdielnych opatrení sa za žiadnych okolností nesmie považovať za argument alebo zdôvodnenie nezohľadnenia minimálnych požiadaviek tejto Smernice / Dohody (napr. minimálneho 4-mesačného trvania dovolenky), alebo dokonca na degradáciu niektorých existujúcich foriem ochrany. Napríklad, niektoré zamestnávateľské organizácie v Belgicku argumentujú tým, že belgický systém rodičovskej dovolenky by nebol postihnutý. Uvádzajú, že predĺženie súčasnej dovolenky z 3 na 4 mesiace kvôli docieleniu súladu s novou dohodou nie je potrebné, keďže ostatné existujúce dovolenkové systémy dostatočne umožňujú zosúladiť život v rodine s pracovným životom.
<b>14.</b> <i>Keďže táto rámcová dohoda je jedným prvkom činnosti</i>	Týmto ustanovením chcú európski sociálni partneri podčiarknuť úsilie

<p>európskych sociálnych partnerov v oblasti zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života;</p>	<p>a výsledky európskeho sociálneho dialógu v oblasti zosúladenia, napr. Akčný rámec pre rovnosť žien a mužov (pozri bod č. 6), ako aj spoločnú deklaráciu k otázke starostlivosti o deti, prijatú v júli 2008, ktorá je k dispozícii na adrese <a href="http://www.etuc.org/a/5204">http://www.etuc.org/a/5204</a>.</p>
<p><b>15.</b> <i>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;</i></p>	<p>Tento odsek, ktorý ostal v nezmenenej forme, jasne vymedzuje dynamický, pragmatický a komplementárny charakter vízie, ktorú sme chceli vyjadriť v rámcovej dohode, o zodpovednosti členských štátov a sociálnych partnerov na úrovni členských štátov, a o otvorení nových ciest pre rokovania o podmienkach nárokov a prostriedkov na ich uplatňovanie.</p>
<p><b>16.</b> <i>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;</i></p>	<p>Tento nový bod sa zaoberá otázkou neprenosnosti rodičovskej dovolenky a jej možným dopadom na čerpanie otcovskej dovolenky. Ustanovenie okrem iného objasňuje, že v rámci rodičovskej dvojice je právo na dovolenku, v zmysle tejto dohody, v zásade neprenosné. Tento bod treba čítať v spojení s obsahom článku 2.2.</p>
<p><b>17.</b> <i>Keďže je dôležité zohľadniť osobitné potreby rodičov detí so zdravotným postihnutím alebo rodičov dlhodobo chorých detí;</i></p>	<p>Toto je taktiež nový bod, ktorý treba čítať v spojení s článkom 3.3 a ktorý sa týka novo pridaného odseku o potrebe zohľadniť, počas vypracovania schém rodičovskej dovolenky, osobitné potreby rodičov detí so zdravotným postihnutím alebo rodičov dlhodobo chorých detí.</p>
<p><b>18.</b> <i>Keďže členské štáty by mali zabezpečiť, aby nároky na vecné dávky v rámci nemocenského poistenia zostali počas minimálneho obdobia rodičovskej dovolenky zachované;</i></p>	<p>Rôznorodosť systémov sociálneho zabezpečenia, citlivosť vnímania problematiky členskými štátmi a neochota jej zvažovania zamestnávateľmi viedli k ponechaniu zodpovednosti za sociálnu ochranu a nárokov na jednotlivých členských štátoch. Článok 5(5) však špecificky poukazuje na „dôležitosť zachovania, v jednotlivých schémach, kontinuitu nárokov sociálneho zabezpečenia, najmä nároku na zdravotnú starostlivosť, “. Prirodzene, ETUC považuje za</p>

	potrebné pokračovať v ochrane proti všetkým rizikám - choroba, nezamestnanosť, zdravotné postihnutie, atď.
<b>19.</b> <i>Keďže členské štáty by pri vykonávaní tejto dohody mali tam, kde je to vhodné z hľadiska vnútroštátnych podmienok a s prihliadnutím na rozpočtovú situáciu, zväžiť 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;</i>	Tento bod bol - v porovnaní s pôvodnou rámcovou dohodou – aktualizovaný tak, že požaduje na členských štátoch nielen zachovanie nárokov sociálneho zabezpečenia pri vykonávaní dohody, ale aj zohľadnenie <u>úlohy príjmov</u> , keďže tie predstavujú jeden z faktorov účasti na rodičovskej dovolenke. Bod treba čítať v spojitosti s bodom 20 a s článkom 5.5.
<b>20.</b> <i>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;</i>	Popri bode 19, tento nový bod pripomína kladnú úlohu, ktorú hrá výška príjmov, predovšetkým otcov, počas rodičovskej dovolenky. Skúsenosti štátov, v ktorých je rodičovská dovolenka neplatená alebo slabo platená, potvrdzujú nízku úroveň motivácie jej čerpania ktorýmkoľvek z rodičov, no najmä otcami. Ďalšie aspekty celkovej problematiky zahŕňujú rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, a taktiež aj otázky, či sa dovolenka týka osamelých rodičov alebo rodičovských dvojíc, a či obaja z rodičov zarábajú alebo nie.
<b>21.</b> <i>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;</i>	Tento bod odráža začlenenie nového článku 6.1, podľa ktorého treba upozorniť na potenciálne výhody pružných úprav pracovných podmienok na zosúladenie pracovných a rodičovských povinností, a na opätovný nástup do práce po skončení rodičovskej dovolenky.
<b>22.</b> <i>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;</i>	Aj tento bod odráža začlenenie nového článku 6.2, ktorý upozorňuje na pozitívnu úlohu kontaktov medzi zamestnávateľmi na jednej strane a pracovníkmi na rodičovskej dovolenke - ktorým môžu uľahčiť návrat do práce po jej skončení - na strane druhej.  Treba však zdôrazniť, že článok 6.2 sa týka uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke a možnosti vypracovania úprav vhodných reintegračných opatrení. Preto povzbudzovanie k zotrvaniu

	<p>v kontakte nemožno interpretovať ako poskytnutie zamestnávateľovi možnosť nátlaku na zamestnanca, napríklad aby skrátil dovolenku, alebo odložil jej časť, alebo aby vykonával určitú prácu aj počas dovolenky a podobne.</p>
<p><b>23.</b> <i>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;</i></p>	<p>Tento nezmenený odsek ustanovuje všeobecnú požiadavku zosúladenia záujmov zamestnávateľov so záujmami zamestnancov, osobitne sa však týka malých a stredných podnikov.</p> <p>Pripúšťa sa zvažovanie osobitných metód alebo úprav týkajúcich sa dovolenky pracovníkov malých a stredných podnikov. Tým však nemožno tolerovať absenciu realizácie a aplikácie tejto dohody na malé a stredné podniky a na ich pracovníkov. Táto dohoda platí pre všetky firmy, bez ohľadu na ich rozmery (pripomíname, že spoločným signatárom dohody aj UEAPME) a na sektor v ktorom vyvíjajú činnosť.</p>
<p><b>24.</b> <i>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.</i></p>	<p>Tento bod je aktualizovaný v tom zmysle, že intenzívnejšie poukazuje na úlohu, ktorú môžu hrať sociálni partneri pri monitorovaní a vyhodnocovaní tejto dohody. Tento bod preto treba čítať v súčinnosti s článkom 8.7 obsahu.</p>

## Článok 1: Účel a rozsah pôsobnosti

Text Dohody	Interpretácia / poznámky
<p><i>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.</i></p>	<p>Dohoda ustanovuje “minimálne požiadavky” na uľahčenie zosúladenia rodičovských a pracovných povinností a čerpanie pracovného voľna na základe „vyššej moci“ (z naliehavých rodinných dôvodov). Tieto minimálne požiadavky prebiehajú celou dohodou a musia byť rešpektované v každom prípade. Ich povinná forma sa zakladá na štyroch zásadných bodoch: na individuálnom práve na rodičovskú dovolenku v trvaní najmenej štyroch mesiacov, na ochrane proti prepusteniu, na práve vrátiť sa po dovolenke na predchádzajúce pracovné miesto alebo, ak to nie je možné, potom na podobné alebo rovnocenné, a na udelení pracovného voľna na základe okolností vyššej moci z naliehavých rodinných dôvodov.</p> <p>Toto ustanovenie ďalej uznáva čoraz väčšiu rozmanitosť usporiadania rodiny. Ako už bolo uvedené (pozri bod č. 11), ETUC sa neúspešne pokúsil o vylepšenie odkazu na “rôznorodosť rodinných štruktúr” navrhnutím (neúplného) zoznamu takýchto štruktúr, zahrnujúcich napr. rodiny s jediným rodičom, partnerstvá osôb rovnakého pohlavia, osoby žijúce v spoločnej domácnosti, atď.</p>
<p><i>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</i></p>	<p>Dohoda platí pre všetkých zamestnancov v zmysle ich definície podľa práva príslušného členského štátu, kolektívnej dohode a/alebo zaužívanej praxe. Treba pritom zdôrazniť, že termín “pracovnoprávny vzťah”, ktorý má širší význam, než „zmluva o zamestnaní“, sa používa v dohodách vyplývajúcich z európskeho sociálneho dialógu tak, aby sa dohoda vzťahovala medzi inými aj na štátnych zamestnancov, alebo na podniky vo verejnom vlastníctve. Tu teda neexistujú také vylúčenia či výnimky aké možno často stretnúť v legislatíve EÚ (kde je napríklad vylúčené celé obchodné námorníctvo).</p>

<p><b>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.</b></p>	<p>Toto nové ustanovenie osobitne oslovuje 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. Tieto zamestnanecké kategórie sú teda jednoznačne zahrnuté do rámca Smernice, a nárok na rodičovskú dovolenku by mal platiť aj pre ne.</p>
--	--

## Článok 2: Rodičovská dovolenka

Text Dohody	Interpretácia / poznámky
<p><i>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 stanovujú členské štáty a/alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov.</i></p>	<p>Dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo na rodičovskú dovolenku v minimálnom trvaní štyroch mesiacov (t.j. každý rodič, teda otec aj matka majú nárok na najmenej 4 mesiace dovolenky). Právo na rodičovskú dovolenku je univerzálne, čo znamená, že neexistujú žiadne výnimky pre určité sektory alebo zamestnanecké kategórie, a žiadne pomerné (pro-rata) nároky. Právo na rodičovskú dovolenku by sa nemalo obmedziť na starostlivosť o dojčatá alebo o veľmi malé deti. Vlády a/alebo sociálni partneri by mali umožniť čerpanie dovolenky pracovníkmi a pracovníčkami až do 8. roku veku dieťaťa. Žiaľ, opakované úsilie delegácie ETUC o zvýšenie tohto limitného veku na až 12 rokov nebolo úspešné.</p> <p>Toto ustanovenie ostalo v zásade nezmenené proti textu pôvodnej dohody, až na skutočnosť, že odkaz na trvanie rodičovskej dovolenky sa posunul na nasledujúci odsek č. 2.</p>
<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>	<p>Toto ustanovenie obsahuje viaceré nové prvky, z ktorých najväčší význam má predĺženie rodičovskej dovolenky z troch na štyri mesiace.</p> <p>Podobne ako v predchádzajúcej dohode, dovolenka by sa mala v podstate poskytovať na základe neprenosnosti. Aj keď sa ETUC prihovára za úplnú prenosnosť dovolenky, názory delegácií zamestnávateľov sa natoľko rozlišovali, že bolo prijaté kompromisné riešenie, v zmysle ktorého v tých štátoch v ktorých je rodičovská dovolenka prenosná medzi rodičmi, najmenej jeden mesiac má byť neprenosný.</p> <p>Tento odsek je zameraný na zohľadnenie skutočnosti, že rodičovská dovolenka je v niektorých štátoch rodinné právo, alebo individuálne právo, ktoré je prenosné medzi jednotlivcami. Toto v praxi znamená,</p>

	<p>že vo väčšine týchto krajín sa rodičovská dovolenka, ktorá je teoreticky k dispozícii mužom aj ženám, využíva predovšetkým ženami. Dohoda sa snaží povzbudzovať využívanie rodičovskej dovolenky mužmi (k tomu pozri body 12 a 16) a podporovať rovnosť medzi ženami a mužmi zdôraznením individuálneho a neprenosného práva na rodičovskú dovolenku.</p> <p>Aby sa však Dohoda nemohla používať na zmenšenie faktických práv žien, ustanovuje - s odkazom aj na článok o neústupnosti (non-regression) - že individuálne právo na rodičovskú dovolenku je neprenosné len v zásade. To znamená, že vlády a/alebo sociálni partneri môžu zaviesť právo na rodičovskú dovolenku takým spôsobom, ktorý zohľadní jednak zásadu neprenosnosti, a jednak osobitné okolnosti platiace v príslušnom členskom štáte. Tým sa napríklad umožní zavedenie prechodného obdobia za účelom vývoja individuálneho práva oboch rodičov, ktorý by mohol byť spojený s kampaňou na podporu účasti otcov (pozri bod 12).</p> <p>Tu treba pripomenúť aj poznámku v bode č. 13, podľa ktorej zohľadnenie rozdielnych politík a opatrení sa za žiadnych okolností nesmie považovať za argument alebo použiť na zdôvodnenie nezohľadnenia minimálnych požiadaviek tejto Smernice / Dohody (napr. minimálneho 4-mesačného trvania dovolenky), alebo dokonca na degradáciu niektorých existujúcich foriem ochrany.</p>
--	---



### Článok 3: Pravidlá uplatňovania rodičovskej dovolenky

Text Dohody	Interpretácia / poznámky
<p>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:</p>	<p>Tento článok usmerňuje vlády / sociálnych partnerov po stránke spôsobov, akými by bolo možné aplikovať právo na rodičovskú dovolenku v praxi tak, aby sa pritom zohľadnili osobitné podmienky a okolnosti. Podmienky prístupu a podrobné pravidlá uplatnenia musia vždy rešpektovať minimálne požiadavky dohody.</p>
<p>(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;</p>	<p>Týmto bodom chceme zamestnancom poskytnúť čo najširšiu možnosť voľby spôsobu, akým čerpať rodičovskú dovolenku. Zároveň dostáva zamestnávateľ možnosť pružným spôsobom zohľadniť svoje špecifické potreby, resp. potreby príslušného druhu zamestnania, keď zamestnanec realizuje svoje právo na dovolenku. Zamestnanci by mali mať právo nielen na využitie plného trvania dovolenky, ale aj právo voľby rôznych spôsobov jej čerpania. Dohoda navrhuje napríklad nasledovné voľiteľné možnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Po častiach (napr. polovinu dovolenky vyčerpať v priebehu 6 mesiacov)</li> <li>• Po časových úsekoch (napr. niekoľko hodín v pracovnom čase v určitom časovom rozmedzí)</li> <li>• Systémom časových úverov (napr. jeden mesiac na jeden rok)</li> </ul> <p>Ustanovenie v tejto formulácii osobitne poukazuje na nutnosť zohľadniť potreby zamestnávateľov aj zamestnancov pri voľbe ktoréhokoľvek spôsobu. Jednako však celkový výmer dovolenky musí predstavovať najmenej 4 mesiace, bez ohľadu na zvolený spôsob jej čerpania.</p>
<p>(b) podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času a/alebo určitou dĺžkou pracovného pomeru, ktorá nesmie</p>	<p>Tento bod poskytuje vládam/sociálnym partnerom možnosť definovať nasledovné kritériá nároku: "pracovná kvalifikácia" –</p>

<p><i>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;</i></p>	<p>týkajúca sa trvania obdobia, po ktoré bola daná osoba v pracovnom pomere (bez ohľadu na počet jej zamestnávateľov alebo na týždenný počet pracovných hodín), a “trvanie služobnej kvalifikácie” – týkajúca sa trvania zamestnania u toho istého zamestnávateľa (bez ohľadu na skutočný počet odpracovaných hodín). Každý, kto celkove pracoval 12 mesiacov by mal mať právo na čerpanie rodičovskej dovolenky, bez ohľadu na použité kritérium, alebo aj oboch kritérií. To znamená, že 12 mesiacov je maximálna čakacia doba, a že neexistuje pomerný (pro-rata) nárok. Kritériá nároku nemožno interpretovať spôsobom, ktorý by vylúčil skupiny zamestnancov, napr. tých, ktorí pracujú na čiastočný úväzok alebo na určitú dobu.</p> <p>Toto ustanovenie zosilňuje právo čerpať rodičovskú dovolenku pracovníkmi zamestnanými na dobu určitú, keďže jednoznačne uvádza, že v prípade po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú uzatvorených s tým istým zamestnávateľom sa musí zohľadniť celkové trvanie takýchto zmlúv pri výpočte rozhodného obdobia.</p>
<p><i>(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;</i></p>	<p>Vlády/sociálni partneri môžu stanoviť všeobecné kritériá (príklady sú v zátvorkách, ale z revidovanej verzie dohody boli vypustené) ktoré by umožnili, aby zamestnávateľ, za určitých okolností, odložil výkon práva zamestnanca na rodičovskú dovolenku. Zamestnávateľ musí v každom osobitnom prípade konzultovať s príslušnými pracovníkmi a/alebo s ich zástupcami a zdôvodniť všetky požiadavky. Pritom treba, ako aj v iných prípadoch, rešpektovať minimálne požiadavky dohody, obdobie odkladu musí byť primerané a nesmie viesť k strate nároku.</p> <p>Text tohto ustanovenia ostáva v podstate nezmenený v porovnaní s pôvodným textom z roku 1995, až na vypustenie niektorých konkrétnych príkladov na to, čo možno chápať ako “opodstatnené dôvody týkajúce sa prevádzky podniku”. Dohoda z roku 1995 vo</p>

	<p>vtedajšom článku 2(e) explicitne poukazuje napr. na situácie, kedy ide o sezónnu prácu, alebo kedy nemožno nájsť náhradu počas stanovenej lehoty, kedy zámer čerpať rodičovskú dovolenku súčasne ohlasuje významná časť pracovných síl, alebo kedy ide o špecifickú strategicky významnú funkciu. Domnievali sme sa, že ponechaním týchto príkladov v revidovanej verzii by sa text príliš “zahltil”, ale samozrejme aj napriek ich vypusteniu ostávajú platnými príkladmi takýchto „opodstatnených dôvodov“.</p>
<p><i>(d) navyše k prípadom uvedeným v písmene c) povoliť osobitné opatrenia na uspokojenie prevádzkových a organizačných potrieb malých podnikov.</i></p>	<p>Tento text sa v porovnaní s verziou z roku 1995 nezmenil.</p> <p>Ide o ustanovenie, ktoré umožňuje zaviesť “osobitné opatrenia” na pomoc zamestnávateľom aj zamestnancom uplatniť právo na rodičovskú dovolenku v malých podnikoch, v ktorých je toto uplatnenie a jeho monitorovanie vždy o niečo obťažnejšie. Aj v tomto prípade však musia príslušné opatrenia rešpektovať minimálne požiadavky.</p> <p>Ako sme však už upozornili v bode 23, umožnenie použitia osobitných opatrení vo vzťahu k malým a stredným podnikom neznamená vypustenie povinnosti zabezpečiť právo na rodičovskú dovolenku aj pre zamestnancov takýchto podnikov.</p>
<p><b>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.</b></p>	<p>Toto ustanovenie umožňuje vládam/sociálnym partnerom stanoviť lehoty na ohlásenie plánovaného čerpania rodičovskej dovolenky zamestnancom. Takáto lehota by však nemala odrádzať od uplatnenia práva na dovolenku (bez ohľadu na spôsob jej čerpania, t.j. v úplnosti alebo po častiach), a mala by byť primeraná.</p> <p>Na rozdiel od pôvodnej verzie v dohode z roku 1995 podľa vtedajšieho článku 3 (d), nové ustanovenie uvádza, že pri určovaní takýchto lehôt treba vziať do úvahy potreby pracovníkov aj zamestnávateľov.</p>

<p><b>3. Členské štáty a/alebo sociálni partneri sa vyzývajú, aby posúdili potrebu prispôbenia podmienok vzniku nároku na rodičovskú dovolenku a pravidlá je uplatňovania potrebám rodičov detí s postihnutím alebo rodičov dlhodobo chorých detí.</b></p>	<p>Toto nové ustanovenie umožňuje vládam/sociálnym partnerom stanoviť osobitné podmienky rodičovskej dovolenky pre rodičov detí so zdravotným postihnutím alebo rodičov dlhodobo chorých detí. Tu by sa mohlo jednať o dlhšiu dovolenku, vyšší limitný vek dieťaťa, a podobne.</p>
--	--

#### Článok 4: Adopcia

Text Dohody	Interpretácia / poznámky
<i>1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri posúdia potrebu ďalších opatrení v záujme zohľadnenia osobitných potrieb adoptívnych rodičov.</i>	Toto ustanovenie predstavuje novú formuláciu článku 3 (c) dohody z roku 1995, v ktorej sa jednoznačne potvrdzuje, že právo na rodičovskú dovolenku sa vzťahuje aj na rodičov adoptovaných detí, a že je potrebné, aby vlády a/alebo sociálni partneri zvažili prípadnú nutnosť dodatočných opatrení (popri tých, ktoré platia pre “obvyklú” rodičovskú dovolenku), ktoré by zohľadnili osobitné potreby rodičov adoptívnych detí (t.j. trvanie takejto dovolenky, platby, atď.).

## Článok 5: Zamestnanecké práva a zákaz diskriminácie

Text Dohody	Interpretácia / poznámky
	Tento nový článok 5 vychádza hlavne z rôznych častí predchádzajúceho článku 2 dohody z roku 1995. Pridaná veta poukazuje na významnú úlohu, ktorú hrajú príjmy pri uplatnení nároku na rodičovskú dovolenku.
<p><i>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.</i></p>	Všeobecne by malo platiť, že sa pracovník vráti na to isté pracovné miesto. Pracovníci čerpajúci dovolenku inakšie ako v úplnosti, napr. po častiach, ostanú samozrejme aj naďalej pracovať na tom istom mieste.
<p><i>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.</i></p>	Pracovník na rodičovskej dovolenke si zachová všetky existujúce práva, a okrem toho nadobudne aj všetky ďalšie práva nadobudnuté inými pracovníkmi v čase, kedy čerpá rodičovskú dovolenku. To platí bez ohľadu na spôsob čerpania dovolenky (napr. v úplnosti alebo po častiach).
<p><i>3. Členské štáty a/alebo sociálni partneri vymedzia štatút pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky.</i></p>	Tento bod sa nemá vykladať v zmysle, ktorý by umožnil zamestnávateľovi zoslabiť zmluvný vzťah medzi oboma stranami. K žiadnemu porušeniu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu by nemalo dôjsť.
<p><i>4. Aby sa pracovníkom umožnil výkon ich práva na rodičovskú dovolenku, členské štáty a/alebo sociálni partneri prijímú 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.</i></p>	<p>V tomto článku ide o ochranu pracovníkov proti prepusteniu. Toto právo musí byť povinne zabezpečené, buď prostredníctvom zákona, alebo kolektívnou zmluvou vzťahujúcou sa na všetkých pracovníkov.</p> <p>Formulácia zásady vyjadrenej v tomto článku sa pri porovnaní s predchádzajúcou verziou v článku 2 (6) z roku 1995 výrazne upevnila. Zabezpečuje nielen ochranu proti prepusteniu, ale chráni</p>

	pracovníkov aj v prípadoch “znevýhodnenia” pracovníkov požadujúcich alebo čerpajúcich rodičovskú dovolenku.
<i>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.</i>	Vlády by mali zabezpečiť kontinuitu nárokov na sociálne zabezpečenie (najmä na dávky nemocenského poistenia) pracovníkov počas čerpania rodičovskej dovolenky. Tento článok nadväzuje na body 18 a 19 kapitoly “všeobecné odôvodnenia”, a mal by sa použiť na zosilnenie požiadavky, aby vlády zaručili pracovníkom na rodičovskej dovolenke primerané príjmy / dávky.
<i>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.</i>	Toto nové ustanovenie priznáva úlohu, ktorú hrajú príjmy, popri iných faktoroch, pri uplatnení nároku na rodičovskú dovolenku, a požaduje jej zváženie a určenie na úrovni členských štátov.

## Článok 6: Návrat do práce

Text Dohody	Interpretácia / poznámky
<p><i>1. 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 alebo rozvrhnutia pracovného času na stanovené obdobie. Zamestnávateľia tieto žiadosti zvažujú a reagujú na ne s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov ako aj pracovníkov.</i></p> <p><i>Pravidlá v súvislosti s týmto odsekom sa stanovujú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou.</i></p>	<p>Toto nové ustanovenie hovorí o možnostiach zamestnávateľa definovať pružné pracovné podmienky pre pracovníkov vracajúcich sa z rodičovskej dovolenky a opatrenia pre ich reintegráciu, ako aj o udržovaní kontaktov s pracoviskom počas čerpania rodičovskej dovolenky.</p>
<p><i>2. V záujme uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke sa pracovníci a zamestnávateľia 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.</i></p>	<p>Je však dôležité zdôrazniť, ako je už uvedené v súvislosti s bodom č. 22, že tento odsek sa týka uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke a vypracovania prípadného zavedenia vhodných reintegračných opatrení. Preto povzbudzovanie k zotrvaní v kontakte nemožno chápať ako pripúšťanie nátlaku zamestnávateľa na zamestnanca – aby skrátil dovolenku, odložil jej časť, alebo aby počas dovolenky vykonával určitú prácu, atď.</p>



## Článok 7: Pracovné voľno z dôvodu vyššej moci

Text Dohody	Interpretácia / poznámky
<p>Článok 7 je bývalým článkom 3 Dohody z roku 1995 a jeho znenie nebolo zmenené.</p>	
<p><i>1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri prijímú 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.</i></p>	<p>Dohoda hovorí, že vlády / sociálni partneri musia zaručiť právo pracovníka na pracovné voľno z naliehavých rodinných dôvodov, ako je choroba alebo úraz členov rodiny (t.j. nemusí ísť iba o deti, ale aj o manžela / manželku, alebo o staršieho nezaopatreného príbuzného), pri ktorých je bezprostredná prítomnosť pracovníka nevyhnutná.</p> <p>Na rozdiel od ustanovenia týkajúceho sa rodičovskej dovolenky, dohoda neurčuje dĺžku takéhoto pracovného voľna na európskej úrovni. Dôsledné uplatňovanie tohto práva bude potrebné zabezpečiť prostredníctvom odborových organizácií na úrovni jednotlivých členských štátov.</p>
<p><i>2. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu spresniť 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.</i></p>	<p>Vlády / sociálni partneri môžu definovať podmienky vzniku tohto práva a podrobné aplikačné pravidlá, pričom pracovné voľno z dôvodu vyššej moci môžu obmedziť na určitý počet dní, buď za rok alebo za jednotlivý prípad zásahu vyššej moci. Podobne ako u rodičovskej dovolenky, pracovníci majúci nárok na pracovné voľno z naliehavých rodinných dôvodov by mali byť plne oprávnení, teda nie pomerným (pro rata) spôsobom.</p>

## Článok 8: Záverečné ustanovenia

Text Dohody	Interpretácia / poznámky
	Článok č. 8 je nezmeneným predchádzajúcim článkom č. 4 v Dohode z roku 1995.
<p><i>1. Členské štáty môžu uplatňovať alebo zaviesť priaznivejšie ustanovenia než tie, ktoré sú ustanovené v tejto dohode.</i></p>	Tento bod pripomína členským štátom možnosť zlepšenia minimálnych požiadaviek obsiahnutých v Dohode. Je tiež odrazom zásady uvedenej v článku 153 TFEU.
<p><i>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.</i></p>	Tento článok o „nezvratnosti“ (“non-regression”) zabezpečuje, aby transpozícia alebo uplatnenie Smernice nemohli tvoriť platný podklad zníženia všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov. Inými slovami, členské štáty a zamestnávateľia nemôžu využiť transpozíciu alebo aplikáciu Smernice ako zámienku na oklieštenie tej úrovne ochrany, ktorá bola pracovníkom poskytovaná pred transpozíciou Smernice.
<p><i>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.</i></p>	Sociálni partneri na všetkých stupňoch majú právo uzatvárať dohody, ktoré by prispôsobili alebo doplnili túto Dohodu v záujme zohľadnenia osobitných potrieb sociálnych partnerov. V rámci takého procesu však nesmie dôjsť k dohode o zmenách, ktoré by spochybnili zásady rovnosti pracovníkov, zakotvené v európskej dohode.
<p><i>4. Členské štáty prijímú 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</i></p>	Členské štáty majú dva roky na implementáciu ustanovení Smernice, alebo na zabezpečenie takejto implementácie prostredníctvom sociálnych partnerov na základe dohody. V prípade ťažkostí, alebo pri prijatí noriem prostredníctvom kolektívnej zmluvy možno túto lehotu členským štátom predĺžiť maximálne o ďalší rok (avšak akékoľvek oneskorenie sa musí Komisii odôvodniť).

<p><i>predĺžiť obdobie potrebné na dosiahnutie súladu s týmto rozhodnutím, najviac však o jeden rok.</i></p>	
<p><i>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.</i></p>	
<p><i>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.</i></p>	
<p><i>7. Zmluvné strany preskúmajú uplatňovanie tejto dohody po piatich rokoch odo dňa prijatia rozhodnutia Rady, ak o to požiada jedna zo strán tejto dohody.</i></p>	
<p><b>V Bruseli, dňa 18. júna 2009</b></p>	

## **Prílohy**

<b>Príloha 1: Judikatúra Európskeho súdneho dvora k Smernici o rodičovskej dovolenke</b>	<b>34</b>
<b>Príloha 2: Fakty a čísla o európskych systémoch rodičovskej dovolenky</b>	<b>37</b>
<b>Príloha 3: Širší kontext – Fakty a čísla o iných formách dovolenky v Európe</b> (dovolenka materská, otcovská, pri adopcii, dovolenky descendantov, úpravy pracovného času, atď.)	<b>38</b>
<b>Príloha 4: Kontrolný zoznam pre implementáciu</b>	<b>44</b>
<b>Príloha 5: Doplnková literatúra, zdroje a odkazy</b>	<b>45</b>

## **Príloha 1: Judikatúra Európskeho súdneho dvora k Smernici o rodičovskej dovolenke**

Judikatúra Súdneho dvora Európskej únie (CJEU – predtým známeho ako Európsky súdny dvor (ECJ)) sa sústreďuje najmä na interpretácie článku 2 Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke z roku 1995. To znamená, že ak sa má vziať táto judikatúra do úvahy, treba ju čítať v súvislosti s prípadnými zmenami v revidovanom znení Rámcovej dohody z roku 2010, a uvažovať aj tieto zmeny.

Judikatúru CJEU možno konzultovať na adrese <http://curia.europa.eu>, vrátane prípadov uvedených nižšie.

- Zoi Chatzi vs. Ipourgos Ikonomikon

CJEU, v rozsudku zo dňa 16. septembra 2010 v prípade tzv. „Greek Chatzi“ uvádza, že **článok 2.1** Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, uzatvorenej dňa 14. decembra 1995 nemožno interpretovať tak, že priznáva dieťaťu individuálne právo na rodičovskú dovolenku. Nemá sa interpretovať ani tak, že vyžaduje pôrod dvojčiek k tomu, aby bol priznaný nárok na počet období rodičovskej dovolenky rovnajúci sa počtu narodených detí. Ak sa však článok posudzuje z hľadiska zásady rovnakého zaobchádzania, potom tento článok zaväzuje vnútroštátneho zákonodarcu k ustanoveniu takého režimu rodičovskej dovolenky, ktorý v závislosti na situácii v príslušnom členskom štáte zabezpečí pre rodičov dvojčiek zaobchádzanie v súlade s ich osobitnými potrebami. Vnútroštátne súdy majú povinnosť určiť, či je táto požiadavka v rámci vnútroštátnych pravidiel splnená, a ak to je potrebné, musia tieto pravidlá interpretovať v maximálne možnom súlade s právom EÚ. (Zoi Chatzi vs. Ipourgos Ikonomikon – spisová značka C-149/10).

- Christel Meerts vs. Proost NV

CJEU, v rozsudku v tzv. veci “Meerts“ v Belgicku uviedol, že v zmysle cieľov Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke z roku 1995 je jasné, že koncepcia “nadobudnutých alebo nadobúdaných práv“ v zmysle **článku 2.6** Rámcovej dohody pokrýva všetky peňažné a vecné práva a plnenia priamo alebo nepriamo odvodené z pracovného pomeru, ktoré sú pracovníkom nárokovateľné od zamestnávateľa v deň nástupu na rodičovskú dovolenku. Tieto práva a plnenia zahŕňujú všetky tie, ktoré súvisia s podmienkami zamestnania, napríklad právo pracovníka na plný úväzok a čerpajúceho čiastočnú rodičovskú dovolenku na výpovednú lehotu v prípade jednostranného ukončenia zamestnávateľom jeho pracovnej zmluvy uzavretej na neurčitý čas, pričom trvanie tejto lehoty je závislé na dĺžke zamestnania pracovníka v danej spoločnosti; účelom tohto ustanovenia je uľahčiť hľadanie nového zamestnania.

V interpretácii podľa prípadu Meerts ani **články 2.6 a 2.7** Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke nepripúšťajú, ak sa kompenzácie nárokovateľné pracovníkom, ktorého pracovnú zmluvu uzatvorenú na neurčitý čas zamestnávateľ jednostranne ukončil bez naliehavých dôvodov alebo bez dodržania zákonnej výpovednej lehoty v čase, kedy pracovník čerpal čiastočnú rodičovskú dovolenku, určia na základe mzdy poberanej v čase prepustenia, t.j. na zníženom - čiastočnom - základe.

V tomto ohľade, i keď na základe **článku 2.7** Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke ponecháva úlohu stanoviť štatút zamestnaneckej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas obdobia rodičovskej dovolenky na členské štáty a/alebo na vedenie podniku a odbory, vrátane rozsahu, v ktorom je pracovník v priebehu tohto obdobia oprávnený nadobúdať práva voči zamestnávateľovi, ako aj na základe účelu a štruktúry Rámcovej dohody, takéto ponechanie treba chápať bez ohľadu na platnosť ustanovenia článku 2.6, podľa ktorého 'práva pracovníka nadobudnuté alebo nadobúdané voči zamestnávateľovi ku dňu nástupu na rodičovskú dovolenku ostávajú v rovnakej platnosti až do konca rodičovskej dovolenky'. Tento súbor práv a nárokov by bol ohrozený v prípade, ak pri nerešpektovaní zákonnej výpovednej lehoty pri prepustení počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky, pracovník zamestnaný na plný pracovný úväzok by stratil právo na stanovenie kompenzácie nárokovateľnej za prepustenie na podklade jeho mzdy vyplývajúcej z pracovnej zmluvy. (Spisová značka C-116/08, prípad Christel Meerts vs. Proost NV, 22. októbra 2009)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols vs. Land Tirol

Podobne vo vzťahu k **článku 2.6** Rámcovej dohody, CJEU rozhodol o neaplikovateľnosti vnútroštátneho ustanovenia, napríklad zákona spolkovej krajiny Tyrolska o zmluvných verejných pracovníkoch, podľa ktorého pracovníci využívajúci svoje právo na dvojročnú rodičovskú dovolenku strácajú, po jej vyčerpaní, nárok na platenú dovolenku pre rok predchádzajúci roku narodenia dieťaťa (spisová značka C-486/08, prípad Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols vs. Land Tirol – 22. apríla 2010).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho vs. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), atď.

CJEU, v španielskom spore C-537/07, Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) atď., usúdil, že **článok 2(6)** Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke má priame účinky a je použiteľný jednotlivcami vo vnútroštátnom súdnom spore. Ide o článok ustanovujúci povinnosť zachovať práva nadobudnuté alebo nadobúdané pracovníkom voči zamestnávateľovi ku dňu nástupu na rodičovskú dovolenku v rovnakej platnosti až do konca rodičovskej dovolenky, vrátane akýchkoľvek zmien, ku ktorým došlo počas obdobia tejto dovolenky. Tento článok, ktorého účelom je vylúčiť akékoľvek porušovanie práv zamestnancov ozhodnutých čerpať rodičovskú dovolenku, teda všeobecne a jednoznačne požaduje, aby vnútroštátne orgány a zamestnávatelia uznali nadobudnuté a nadobúdané nároky v čase nástupu na túto dovolenku, a aby zaručili zamestnancom, že po skončení tejto dovolenky budú môcť pokračovať v nadobúdaní prác tak isto, akoby k ich dovolenke nebolo vôbec došlo. Podľa toho obsah tohto článku je dostatočne presný, aby sa jednotlivец mohol naň odvolávať a aby ho súd mohol použiť.

Okrem toho, **článok 2(6) a (8)** Rámcovej dohody umožňuje, vo výpočte dôchodku pri trvalej invalidite zamestnanca, vziať do úvahy skutočnosť, že uvedený zamestnanec čerpal určité obdobie čiastočnej rodičovskej dovolenky, počas ktorého uhrádzal príspevky a nadobudol nárok na pomerný dôchodok podľa prijatej mzdy.

Na druhej strane však **článok 2(6)** Rámcovej dohody neupravuje nároky a povinnosti odvodené zo zamestnaneckého pomeru počas rodičovskej dovolenky, ale odkazuje na vnútroštátne zákony a na kolektívne zmluvy pri určení režimu upravujúceho zamestnaneckú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah, vrátane rozsahu, v ktorom zamestnanec čerpajúci takúto dovolenku pokračuje nadobúdať nároky voči zamestnávateľovi, a tiež nároky v zmysle daných schém sociálneho zabezpečenia. **Článok 2(8)** Rámcovej dohody síce odkazuje na zachovanie dávok zo sociálneho zabezpečenia počas obdobia, kedy zamestnanec čerpá rodičovskú dovolenku, ale neurčuje v tom smere žiadnu osobitnú povinnosť členskému štátu. Z toho vyplýva, že tieto ustanovenia nepožadujú od členských štátov, aby poskytli pracovníkom záruku pokračujúceho nadobúdania, počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky, takého rozsahu nárokov na budúce dávky sociálneho zabezpečenia, akoby boli pokračovali v práci na plný úväzok.

**Článok 2(8)** Rámcovej dohody neustanovuje žiadne povinnosti členských štátov, až na povinnosť preskúmať a určovať, v súlade s vnútroštátnou legislatívou, problematiku obsiahnutú v Rámcovej dohode a týkajúcu sa sociálneho zabezpečenia. Konkrétne nepožaduje, aby členské štáty zabezpečili pokračovanie výplaty dávok sociálneho zabezpečenia zamestnancom počas čerpania rodičovskej dovolenky.

V súčasnosti (marec 2011) sa CJEU zaoberá ďalším prípadom zo Španielska, v súvislosti s nasledujúcimi otázkami týkajúcimi sa Rámcovej dohody:

1. Má sa **článok 2(6)** Prílohy č. 1 Smernice Rady č. 96/34/EC z 3. júna 1996 vykladať v tom zmysle, že dodržiavanie nadobúdaných práv zahŕňa doživotný dôchodok na základe úplnej a trvalej neschopnosti pracovníčky vykonávať jej obvyklú prácu, ku ktorej došlo v priebehu jej ročnej rodičovskej dovolenky čerpanej vo forme zníženia denného počtu pracovných hodín a mzdy ako následok choroby z povolania, ktorou pracovníčka onemocnela pri výkone práce určenej zamestnávateľom, ktorý jej poskytol rodičovskú dovolenku a ktorá sa prejavila počas čerpania tejto dovolenky, berúc pritom do úvahy skutočnosť, že sociálna starostlivosť pokrýva túto dávku subrogáciou (prevzatím povinnosti) daného zamestnávateľa s odvolaním sa na vzťah medzi jeho povinným poistením rizík spojených s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania?
2. Ak je odpoveď na prvú otázku kladná, má sa uvedené ustanovenie vykladať v tom zmysle, že takto zaručená ochrana je porušená ustanovením vnútroštátneho zákona ktoré, v súvislosti s určením sumy dôchodku pri úplnej a trvalej invalidite spôsobenej chorobou z povolania, berie do úvahy mzdu poberanú príslušnou pracovníčkou a sumu príspevkov odvíjajúcich sa od mzdy a uhradených v období 12 mesiacov pred rozhodujúcou udalosťou, pričom pracovníčka počas väčšiny tohto obdobia čerpala uvedenú dovolenku vo forme zníženia denného počtu pracovných hodín, mzdy a príspevkov, ale neposkytuje žiadny korekčný faktor umožňujúci dosiahnuť toto ustanovenie zákona Spoločenstva?

3. Bez ohľadu na prevládajúci názor v odpovediach na tieto otázky, majú sa články 2(8) a 4(2) Prílohy I k tejto smernici v každom prípade vykladať v tom zmysle, že povinnosti a opatrenia, ktoré ustanovujú, sú nezlučiteľné s použitím vyššie popísanej metódy výpočtu?

(Spisová zn. C-452/08 - Emilia Flores Fanega vs. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a Bolumburu S.A.)



## Príloha 2: Fakty a čísla o európskych systémoch rodičovskej dovolenky

**Tabuľka č. 1: Platba príspevkov počas rodičovskej dovolenky vo vybraných európskych štátoch**

<b>Neplatená</b>	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
<b>Paušálna mzda</b>	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
<b>Platená (úmerne ku mzde)</b>	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

*(Zdroj: Maron, Leila, Danièle Meulders a Sile O'Dorchai (2008) "Rodičovská dovolenka v Belgicku", Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles, zv. 51, n°2/3, leto - jeseň)*

**Tabuľka č. 2: Čerpanie rodičovskej dovolenky vo vybraných európskych štátoch**

<b>Štát</b>	<b>Úroveň čerpania</b>
<b>CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI</b>	Matky – vysoká, oprávnení otcovia - pod 10%, s výnimkou SE
<b>ES, FR, NL</b>	Matky – priemerná (1/3 až 2/3 oprávnených žien), otcovia: veľmi nízka, okrem NL (vyššie 10%, často v rámci čiastočného úväzku)

*(Zdroj: PowerPoint prezentácia D. Foden (Eurofound) v rámci konferencie ETUC "Uplatňovanie revidovanej Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke: reakcia na výzvy", 16-17. februára 2011 – Brusel + vstupy členov Komisie žien ETUC)*

**Príloha 3: Širší kontext – Fakty a čísla o iných formách dovolenky v Európe (dovolenka materská, otcovská, adoptívnych rodičov, descendentov, úpravy pracovného času, atď.)**

**Tabuľka č. 1: Prehľad materskej dovolenky vo vybraných európskych štátoch**

Trvanie	Štát
18 týždne +	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
14-18 týždne	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 týždne	DE, MT

*(Zdroj: PowerPoint prezentácia D. Foden (Eurofound) v rámci konferencie ETUC "Uplatňovanie revidovanej Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke: reakcia na výzvy", 16-17. februára 2011 – Brusel + vstupy členov Komisie žien ETUC)*

**Tabuľka č. 2: Náhraa príjmov počas materskej dovolenky vo vybraných európskych štátoch**

Príjmy	Štát
100% priemerných alebo základných príjmov	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
70 –99%	BG, HU, IE, IT, RO, SE
Menej ako 70%	CZ, SK

*(Zdroj: PowerPoint prezentácia D. Foden (Eurofound) v rámci konferencie ETUC "Uplatňovanie revidovanej Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke: reakcia na výzvy", 16-17. februára 2011 – Brusel + vstupy členov Komisie žien ETUC)*

**Tabuľka č. 3: Prehľad o práve na platenú otcovskú dovolenku vo vybraných európskych štátoch**

Neexistuje právo na platenú otcovskú dovolenku	AT, CZ, CY, DE, IE, IT, SK
1-5 dní	EL, HU, MT, LU, NL, PL, RO
6-10 dní	BE, DK, EE, LV, PT, UK
10+ dní	BG, ES, FI, FR, LT, SE, SI

*(Zdroj: PowerPoint prezentácia D. Foden (Eurofound) v rámci konferencie ETUC "Uplatňovanie revidovanej Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke: reakcia na výzvy", 16-17. februára 2011 – Brusel + vstupy členov Komisie žien ETUC)*

**Tabuľka č. 4: Zákonné nároky na dovolenku vo vybraných európskych štátoch**

	Materská dovolenka	Otcovská dovolenka	Rodičovská dovolenka	Dovolenka v prípade starostlivosti o choré dieťa
Rakúsko	☛☛☛	⊖	☛ F	☛☛☛ 10☛
Belgicko	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛
Chorvátsko	☛☛☛ TR	⊖	☛☛☛ I+TR	☛☛☛ 20-40☛
Česká republika	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ *FN I	☛☛☛ 9>
Dánsko	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛☛☛ F	☛
Estónsko	☛☛☛	☛	☛☛ *F	☛☛☛☛ 4>
Fínsko	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ F	⊖ FN
Francúzsko	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ * FN I	☛☛
Nemecko	☛☛☛	⊖	☛☛☛(*) F	☛☛☛ 25☛
Grécko				
a. súkromný sektor	☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛
b. verejný sektor	☛☛☛	☛	☛☛ I	⊖
Maďarsko	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ * F	☛☛☛ 14-UNLTD
Island	⊖ FN	⊖ FN	☛☛☛☛ F & I	⊖
Írsko	☛☛	⊖	☛☛ I	☛☛☛ 3☛
Taliansko	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ I	☛
Luxemburg	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 2
Holandsko	☛☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 10☛
Nórsko	⊖ FN	☛	☛☛☛☛ F & I	☛☛☛ 10-15
Poľsko	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ F	☛☛☛ 14☛
Portugalsko	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 15-30F☛
Slovinsko	☛☛☛	☛☛	☛☛☛☛ F	☛☛☛ 7-15>☛
Španielsko	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 2-4☛
Švédsko	⊖ FN	☛☛☛	☛☛☛☛ F & I	☛☛☛ 120F
Spojené kráľovstvo	☛☛	☛☛	☛☛ I	☛

(Zdroj: upravená verzia tabuľky v prameni: Moss, P. (2010), Medzinárodný prehľad dovolenkových politík a súvisiaci výskum 2010, Employment Relations Research Series n° 115, September 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills, str. 36-37. K dispozícii na webstránke LP&R: [http://www.dovolenkanetwork.org/lp\\_a\\_r\\_reports/annual\\_reviews/](http://www.dovolenkanetwork.org/lp_a_r_reports/annual_reviews/) + vstupy členov Komisie ETUC pre problematiku žien)

#### **Vysvetlivky k tab. č. 4:**

##### **Stípec: materská, otcovská, rodičovská dovolenka a dovolenka pri starostlivosti o choré dieťa:**

- ⊖ – zákonné právo neexistuje; v prípade materskej dovolenky sa týka štátov neposkytujúcich dodatkovú dovolenku ženám z titulu tehotenstva a pôrodu.
- ◆ – existuje zákonné právo, ale len na neplatenú dovolenku, týka sa aj členských štátov EÚ, pre ktoré platí opatrenie Smernice k rodičovskej dovolenke v prípade vyššej moci;
- ◆◆ – existuje zákonné právo na platenú dovolenku, ale platby sú realizované *bud'* na základe nízkej paušálnej sumy *alebo* vypočítané ako pod 66 % zárobku, *alebo* sa neposkytujú univerzálne, alebo sa poskytujú len počas obdobia kratšom ako trvanie dovolenky;
- ◆◆◆ – existuje zákonné právo na platenú dovolenku, čerpanú v úplnosti alebo čiastočne; dávky sú priznané všetkým rodičom vo výške vyše 66 % zárobku. Ak je ustanovená horná hranica pre dávky, druhý alebo tretí terčik je v zátvorke, napr. ◆◆◆.

##### **Stípec: Materská dovolenka:**

TR= časť materskej dovolenky možno previesť na otca.

##### **Stípec: Rodičovská dovolenka:**

\* hviezdička znamená, že dávky dostávajú všetci rodičia malých detí, bez ohľadu na to, či čerpajú dovolenku alebo nie.

F= rodinný nárok;

I= individuálny nárok;

F & I= v niektorých obdobiach existuje rodinný nárok, a v niektorých zas individuálny nárok.

##### **Stípec: Dovolenka pri starostlivosti o choré dieťa**

Číselný údaj sa vzťahuje na počet dní platenej dovolenky v roku na jedného zamestnanca (alebo rodinu, v tom prípade sa pridáva **F**);

Spojenie dvoch čísiel (napr. '15-30') znamená, že dĺžka dovolenky sa mení podľa veku alebo počtu detí; ak je číslo označené >, znamená maximálny počet dní dovolenky, ktorý možno čerpať na jedno ochorenie, ale ak ich je viac, možno si vziať neplatenú dovolenku.

Číslo doplnené ◆ naznačuje nárok na dodatkovú dovolenku pokrývajúci širší rozsah členov rodiny než iba malých detí, a/alebo prípady vážneho ochorenia.

##### **Poznámky pod čiarou (FN) k jednotlivým štátom:**

- **Česká republika:** rodičovskú dovolenku možno čerpať, kým dieťa nedosiahne vek 3 rokov, ale dávky sa vyplácajú do veku 4 rokov dieťaťa. Rodičia môžu čerpať maximálne 9 dní dovolenky pre každé jednotlivé ochorenie dieťaťa; dovolenka sa vyberá podľa potreby, počet nie je obmedzený.

- **Fínsko:** celková dovolenka po pôrode zahrnuje aj obdobie dovolenky z dôvodu starostlivosti o dieťa v domácom prostredí, na ktoré sa viažu znížené dávky. Všetci zamestnanci majú nárok na dovolenku z dôvodu starostlivosti o choré dieťa; dĺžka vyplácania dávok sa stanoví kolektívnymi dohodami.
- **Francúzsko:** platená rodičovská dovolenka sa poskytuje len rodičom jediného dieťaťa počas až 6 mesiacov po skončení materskej dovolenky.
- **Nemecko:** platená rodičovská dovolenka sa poskytuje maximálne počas 28 mesiacov; zvyšok trojročného obdobia dovolenky je neplatený.
- **Grécko:** a = zamestnanci v súkromnom sektore; b = zamestnanci vo verejnom sektore. Zamestnankyne v oboch sektoroch môžu, zlúčením nárokov na prácu pri zníženom počte pracovných hodín, čerpať plnú dovolenku v trvaní 3¾ mesiacov (v súkromnom sektore), resp. 9 mesiacov (vo verejnom sektore). Táto možnosť osobitnej dovolenky nie je zahrnutá do tabuľky znázorňujúcej celkovú výmeru dovolenky po pôrode; údaj v tejto tabuľke sa týka dovolenky, ktorú môžu čerpať rodiny s dvomi rodičmi, ak obaja pracujú v tom istom sektore.
- **Maďarsko:** v prípade poistených rodičov sa poskytuje dovolenka platená vo výške 70% zárobku do tretích narodenín dieťaťa, potom v paušálnej sume; právo čerpať počas prvého roku veku dieťaťa prináleží iba matke. V rodine s tromi alebo viacerými deťmi môže ktorýkoľvek z rodičov čerpať dovolenku v období od 3. do 8. narodenín najmladšieho dieťaťa.
- **Island:** zákon osobitne nerozlišuje materskú, otcovskú a rodičovskú dovolenku, uvádza len 'dovolenku v prípade narodenia', z ktorej časť je nárokovateľná matkami, časť otcami, a ďalšia časť je voliteľná medzi rodičmi. Celková dovolenka po pôrode zahrnuje obdobie neplatennej dovolenky po uplynutí rodičovskej dovolenky.
- **Taliansko:** rodičovská dovolenka je 6 mesiacov pre jedného rodiča, ale celkové trvanie dovolenky v rámci rodiny nesmie presiahnuť 10 mesiacov.
- **Nórsko:** osobitná materská dovolenka neexistuje, ale časť rodičovskej dovolenky je vyhradená pre ženy pred pôrodom a po ňom.
- **Portugalsko:** 'materská dovolenka' bola nahradená pôvodnou 'rodičovskou dovolenkou'. Celková dovolenka po pôrode zahrnuje obdobie neplatennej dovolenky po uplynutí rodičovskej dovolenky.
- **Švédsko:** osobitná materská dovolenka neexistuje, ale časť z celkového trvania (480 dní) platenej rodičovskej dovolenky je vyhradená ženám. Rodičovskú dovolenku môže čerpať ktorýkoľvek z rodičov do 18 mesiacov veku dieťaťa. Celkový výmer 480 dní platenej dovolenky možno čerpať do 8. roku veku dieťaťa.

**Tabuľka č. 5: Právo na dovolenku pri adopcii vo vybraných európskych štátoch**

Adopčná dovolenka	Country
Ako rodičovská dovolenka	AT, LT, RO, SE
Ako materská a rodičovská dovolenka	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Ako materská dovolenka	PL, UK
Ako materská a otcovská dovolenka	ES

(Zdroj: PowerPoint prezentácia D. Foden (Eurofound) v rámci konferencie ETUC "Uplatňovanie revidovanej Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke: reakcia na výzvy", 16-17. februára 2011 – Brusel + vstupy členov Komisie žien ETUC)

**Tabuľka č. 6: Právo na dovolenku pri adopcii vo vybraných európskych štátoch (2)**

Štát	Trvanie	Platená
BE	4 -6 týždne a rodičovská dovolenka	
BU	6 mesiace pre každého rodiča	Neplatená
DE	3 roky	67% so stanoveným maximum
DK	32 -40 týždne	Ako rodičovská dovolenka
EE	10 týždne	100% priemerného zárobku
FI	234 pracovných dní	Ako rodičovská dovolenka, počas 234 dní
FR	10 týždne	Ako materská dovolenka
IE	40 týždne	24 týždne – platená
LV	10 dní	
LU	8 týždne (materská dovolenka) a rodičovská dovolenka	100% mzdy / paušálna suma počas obdobia rodičovskej dovolenky
MT	3 mesiace pre oboch rodičov	Neplatená
NL	4 týždne	Peňažná podpora v materstve
PT	100 dní pre oboch adoptívnych rodičov	Osobitná podpora
SI	120-150 dní, v závislosti na veku dieťaťa	Áno

(Zdroj: PowerPoint prezentácia D. Foden (Eurofound) v rámci konferencie ETUC "Uplatňovanie revidovanej Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke: reakcia na výzvy", 16-17. februára 2011 – Brusel + vstupy členov Komisie žien ETUC)

### **Tabuľka č. 7: Právo na descendenčnú (filiálnu) dovolenku vo vybraných európskych štátoch**

<b>Štát</b>	<b>Trvanie</b>	<b>Platená</b>
<b>AT</b>	1-2 týždne	Áno
<b>BE</b>	10 dní (alebo ďalšia neplatená)	Áno
<b>DE</b>	5 dní pre deti	Áno
<b>EE</b>	Až 14 dní s potvrdením o starostlivosti	80-100%,
<b>EL</b>	4-12 dní pre deti	Áno
<b>ES</b>	2 dni	Áno
<b>LU</b>	5 pracovných dní v roku	100% platu

(Zdroj: PowerPoint prezentácia D. Foden (Eurofound) v rámci konferencie ETUC "Implementácia revidovanej Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke: reakcia na výzvy", 16-17. februára 2011 – Brusel + vstupy členov Komisie žien ETUC)

### **Tabuľka č. 8: Modely zamestnanosti žien v členských štátoch**

<b>Miery zamestnanosti / čiastočný alebo plný úväzok</b>	<b>Štát</b>
Vysoká miera zamestnanosti a nízky podiel na čiastočný úväzok	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Vysoká miera zamestnanosti a vyšší podiel na čiastočný úväzok	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Nízka miera zamestnanosti, väčšinou na plný úväzok	EL, ES, IT, MT, PL

(Zdroj: PowerPoint prezentácia D. Foden (Eurofound) v rámci konferencie ETUC "Uplatňovanie revidovanej Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke: reakcia na výzvy", 16-17. februára 2011 – Brusel + vstupy členov Komisie žien ETUC)



#### **Príloha 4: Kontrolný zoznam pre implementáciu**

**Pri uplatňovaní novej Smernice o rodičovskej dovolenke vo vnútroštátnom systéme členského štátu treba vziať do úvahy jej nasledovné zložky:**

- Poskytovanie najmenej 4 mesiacov rodičovskej dovolenky
- Celé (alebo aspoň jednomesačné) obdobie rodičovskej dovolenky je neprenosné medzi rodičmi
- Riešenie problematiky príjmov / dávok
- Pokrytie nároku pracovníkov zamestnaných na čiastočný úväzok, na dobu určitú, prostredníctvom agentúr, na rodičovskú dovolenku
- Branie do úvahy zvyšujúcu sa rozmanitosť rodinných štruktúr
- Obdobie vzniku nároku je sumou pracovných zmlúv na dobu určitú, uzatvorené s tým istým zamestnávateľom
- Stanovenie obdobia pred plánovaným nástupom na dovolenku zohľadňuje záujmy zamestnancov aj zamestnávateľov
- Existencia osobitných ustanovení pokrývajúcich rodičov zdravotne postihnutých alebo dlhodobo chorých detí
- Existencia osobitných ustanovení pokrývajúcich osobitné potreby adoptívnych rodičov.

## Príloha 5: Doplnková literatúra, zdroje a odkazy

### ETUC a rovnosť žien a mužov

Európska odborová konfederácia (ETUC) prijala záväzok dosiahnuť rovnosť žien a mužov. Docieliť rovnosť žien a mužov si vyžaduje zmenu európskeho modelu práce charakterizovaného dlhým pracovným časom, a zlepšenie súladu medzi pracovným a súkromným životom žien aj mužov v rámci komplexných podmienok starostlivosti.

Webstránka ETUC (<http://www.etuc.org>) poskytuje informácie o rade iniciatív v oblasti politiky rovnosti žien a mužov, vyvíjanej ETUC.

Kľúčové stránky zainteresované v európskom sociálnom dialógu, t.j. Európska odborová konfederácia (ETUC) spoločne so svojimi európskymi sociálnymi partnermi – [BUSINESSEUROPE](#), s Európskou asociáciou remesiel, malých a stredných podnikov ([UEAPME](#)) a s Európskym centrom zamestnávateľov a podnikov poskytujúcich služby verejnosti ([CEEP](#)), sa zaviazali prehĺbiť rovnosť žien a mužov na trhu práce a na pracovisku. Tento záväzok viedol k rôznym výsledkom týkajúcim sa rovnosti žien a mužov v rámci európskeho sociálneho dialógu, napríklad:

- [Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke](#) (revidované znenie) (2009)
- ["Spoločná deklarácia pre EÚ a členské štáty: Boj proti diskriminácii a záruka rovnosti pre všetkých"](#) (2009)
- [Spoločný list k európskym sociálnym partnerom o starostlivosti pre deti](#) (2008)
- [Správa európskych sociálnych partnerov o zosúladení života v práci, v súkromí a v rodine](#) (2008)
- [Akčný rámec rovnosti žien a mužov](#) (2005)

Okrem toho ETUC vypracoval rôzne stanoviská vo vzťahu ku konzultáciám Komisie v zmysle článkov 154-155 TFEU k otázkam rovnosti žien a mužov. Citujeme najnovšie z týchto stanovísk:

- [Stanovisko ETUC k revízii Smernice 92/85/EEC \(z januára 2009\) o problematike tehotných zamestnankýň](#)
- [Stanovisko ETUC k revízii Smernice 92/85/EEC \(z decembra 2009\) o problematike tehotných zamestnankýň](#)
- [Stanovisko ETUC o 2. kole konzultácií sociálnych partnerov k revízii Smernice 86/613/EEC](#) (2008)
- [Stanovisko ETUC o 1. kole konzultácií sociálnych partnerov k revízii Smernice 86/613/EEC](#) (2008)
- [Stanovisko ETUC o 2. kole konzultácií sociálnych partnerov na úrovni Spoločenstva k zosúladeniu života v práci, v súkromí a v rodine](#) (2007)

- [Stanovisko ETUC o 1. kole konzultácií sociálnych partnerov na úrovni Spoločenstva k zosúladieniu života v práci, v súkromí a v rodine \(2006\)](#)

Ďalej ide o tzv. verejné konzultácie, napr.:

- [Odpoveď ETUC na konzultácie v rámci Európskej komisie o následnej stratégii k Podrobnému plánu opatrení pre rovnosť žien a mužov 2006-2010 \(2009\)](#)
- [Stanovisko ETUC o prípise Európskej komisie 'Riešenie otázky rozdielneho odmeňovania mužov a žien' \(2008\)](#)

Okrem toho prijal ETUC aj významné vlastné rezolúcie a stanoviská k problematike týkajúcej sa rovnosti žien a mužov, z ktorých najnovšie sú nasledovné:

- [Rezolúcia ETUC – Odporúčania k otázkam zlepšenia rovnosti mužov a žien v odboroch \(2011\)](#)
- [Rezolúcia ETUC - 'Zníženie rozdielu v odmeňovaní mužov a žien' \(2008\)](#)
- [Charta ETUC o tradícii v otázkach rovnosti mužov a žien v odboroch \(2007\)](#)

Ďalšie zaujímavé publikácie ETUC v tejto oblasti:

- [Od členstva k vodcovstvu - Ženy v odborových organizáciách: Desať vecí, ktoré môžu odbory urobiť v prospech rovnosti pohlaví \(2011\)](#)
- [Od členstva k vodcovstvu - Ženy v odborových organizáciách \(príručka o zdrojoch\) \(2010\)](#)
- [Odbory a ženy: Dialóg v občianskej spoločnosti k zosúladieniu stanovísk pracovníkov z Turecka a z Európskej únie prostredníctvom spoločnej kultúry práce \(2010\)](#)
- [Prieskum 8. marca 2011](#)
- [Prieskum 8. marca 2010](#)
- [Prieskum 8. marca 2009](#)
- [Prieskum 8. marca 2008](#)
- [Zosúladieniu života v práci, v súkromí a v rodine - kľúčový cieľ európskeho odborárskeho hnutia \(2007\)](#)
- [Ženy v európskych odboroch: Preklopenie rozdielov \(2007\)](#)

## **Knihy, správy a články**

Clauwaert, S. (2010) "Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive", Transfer: European Review of Labour and Research August 2010 16: 431-435

COWI (2008), Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, Main Report, European Commission, June 2008

European Commission (2006) Reconciliation of work and private life. Prehľadné porovnanie 30 európskych krajín (2006) z hľadiska politik v problematike zosúladenia v 25 členských štátoch EÚ a ďalej v Islande, Nórsku, Lichtenštajnsku, Bulharsku and Rumunsku. K dispozícii na adrese: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>

European Commission (2007) Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights, March 2007 (Available at: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html))

European Commission (2008) Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries, June 2008 (K dispozícii na adrese: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, September 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills (k dispozícii na webstránke LP&R: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/annual\\_reviews/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/) )

OECD (2011) Doing Better for Families, May 2011, (k dispozícii na adrese: [http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en\\_2649\\_34819\\_47654961\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html))

Sechi C. (2009) "Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee", Sindacalismo nr. 8, October 2009, 47-76

Thévenon, O. (2011) Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis, Population and Development Review, Volume 37, Issue 1, marec 2011, str. 57–87 (K dispozícii na: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract> - Autor hodnotí komplexné dáta na úrovni jednotlivých členských štátov z databázy OECD Family, ktorá pokrýva rôzne faktory, napr.: podmienky rodičovskej

dovolenky, služby v súvislosti so starostlivosťou o deti, a finančná podpora rodín. Práca diskutuje rozdiely v modeloch rodinnej politiky v 28 krajinách OECD z hľadiska rovnováhy medzi rôznymi cieľmi a voľbami nástrojov pri implementácii týchto politík)

Wall, K., et. al. (2009) Family Policy in Council of Europe Member States, Strasbourg: Council of Europe, June 2009 (Available at: [http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family\\_Policy\\_in\\_Council\\_of\\_Europe\\_member\\_states\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf)). Práca zahŕňa 2 odborné správy Komisie expertov k sociálnej politike pre rodiny a deti; prvá poskytuje porovnávaciu analýzu rodinných politík, vrátane dovoleniek, druhá prehľad vývojev a ich dynamiky v niekoľkých členských štátoch).

### **Webstránky**

ETUC Resource centre: <http://resourcecentre.etuc.org/>

ETUI Labourline (on-line katalóg dokumentačného strediska ETUI): <http://www.labourline.org>

Webstránka Európskej komisie – “Sekcia rovnosti žien a mužov”: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

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

Medzinárodná sieť problematiky dovolenkových politík a výskumu (LP&R): <http://www.dovolenkanetwork.org>