



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 26. 4. 2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

**o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov, ktorou
sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ**

{SWD(2017) 202 final}
{SWD(2017) 203 final}

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

• Dôvody a ciele návrhu

Po stiahnutí návrhu Komisie z roku 2008 na revíziu smernice 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 (ďalej len „smernica o materskej dovolenke“) Komisia oznámila svoj zámer pripraviť novú iniciatívu, pri ktorej by využila **širší prístup** zohľadňujúci vývoj v spoločnosti v uplynulom desaťročí¹.

Tento návrh smernice je súčasťou balíka opatrení prijatých s cieľom splniť uvedený záväzok Komisie. Cieľom balíka je riešiť nedostatočné zastúpenie žien na trhu práce a podporiť ich kariérny postup prostredníctvom lepších podmienok na zosúladienie ich pracovných a súkromných povinností. Staví na existujúcich právach a politikách a neznižuje sa ním úroveň ochrany, ktorú poskytuje *acquis* EÚ, pričom zachováva existujúce práva priznané v zmysle existujúcich právnych predpisov Európskej únie. Takisto sa ním zlepšujú existujúce práva a zavádzajú nové práva žien aj mužov, a teda sa balík opatrení venuje rovnakému zaobchádzaniu a rovnakým príležitostiam na dnešnom trhu práce, podporuje nediskrimináciu a posilňuje rodovú rovnosť.

V roku 2015 dosiahla miera zamestnanosti žien (vo veku 20 až 64 rokov) úroveň 64,3 %; na porovnanie, miera zamestnanosti mužov dosiahla úroveň 75,9 %. **Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov** sa na trhu práce najviac týkajú rodičov a osôb, ktoré majú iné opatrovateľské povinnosti. V roku 2015 bola miera zamestnanosti žien s jedným dieťaťom mladším ako šesť rokov v priemere takmer o 9 % nižšia ako u žien bez malých detí, pričom v niektorých krajinách tento rozdiel presiahol 30 %². Podobne je pravdepodobnejšie, že úlohu poskytovateľov neformálnej starostlivosti o starších alebo odkázaných rodinných príslušníkov na seba preberú skôr ženy ako muži³. Ženy majú takisto oveľa väčšiu tendenciu pracovať na kratší pracovný čas z dôvodu opatrovateľských povinností. To významne prispieva k **rozdielom v odmeňovaní žien a mužov** (v niektorých členských štátoch až na úrovni 28 %), ktoré sa za celý pracovný život naakumulujú do **rozdielov v dôchodkoch žien a mužov** (v EÚ je to v priemere 40 %), čo má za následok vyššie riziko chudoby a sociálneho vylúčenia žien, najmä v staršom veku. Z prognóz v rámci základného scenára vyplýva, že uvedené výzvy sa nebudú dať dostatočne riešiť bez opatrení na úrovni EÚ. Očakáva sa, že rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sa budú pohybovať na úrovni 9 percentuálnych bodov ešte v roku 2055.

Jednou z hlavných príčin tohto problému je neprimeraná politika v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Rodová nevyváženosť koncepcie jednotlivých dovolení, nedostatočné stimuly pre mužov, aby si vzali dovolenku na účely starostlivosti o

¹ Pozri tlačovú správu Európskej komisie z roku 2015: *Pomoc rodičom: Komisia sťahuje zablokovaný návrh týkajúci sa materskej dovolenky a plánuje nový prístup.*

² Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov predstavujú 24,7 percentuálneho bodu medzi tými, ktorí majú jedno dieťa vo veku menej ako šesť rokov, 25,6 percentuálneho bodu medzi tými, ktorí majú dve deti (kde mladšie z nich má menej ako šesť rokov) a 35,4 percentuálneho bodu medzi tými, ktorí majú tri deti alebo viac.

deti a/alebo odkázaných rodinných príslušníkov, obmedzené možnosti využívať pružné formy organizácie práce, nedostatočné služby formálnej starostlivosti a hospodárske demotivačné faktory, to všetko preukázateľne zhoršuje problémy v oblasti zamestnanosti žien.

Súčasný právny rámec na úrovni Únie a členských štátov poskytuje obmedzené ustanovenia na to, aby sa muži mohli rovnomerne podeliť o opatrovateľské povinnosti so ženami. Napríklad, v súčasnosti neexistuje žiaden právny predpis EÚ zabezpečujúci otcovskú dovolenku alebo dovolenku na účely starostlivosti o chorého alebo odkázaného rodinného príslušníka s výnimkou neprítomnosti z dôvodu vyššej moci. V mnohých členských štátoch chýbajú možnosti plateného pracovného voľna pre otcov v porovnaní s matkami. Rodová nevyváženosť koncepcie ustanovení týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom môže takto posilňovať rodové rozdiely v pracovných a opatrovateľských povinnostiach. Naopak, využívanie foriem organizácie práce, ktoré zabezpečujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, otcami, napr. jednotlivých dovolení, má preukázateľný pozitívny vplyv na ich ďalšiu účasť na výchove detí, čím sa znižuje pomerné množstvo neplatenej rodinnej práce, ktorú vykonávajú ženy, a ženám sa tak poskytuje viac času na platené zamestnanie.

Všeobecným cieľom tejto smernice je zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci. Vďaka prispôbeniu a modernizácii právneho rámca EÚ táto smernica umožní rodičom a osobám s opatrovateľskými povinnosťami lepšie zosúladiť svoje pracovné a rodinné povinnosti. Smernica stavia na existujúcich právach, pričom v niektorých prípadoch ich posilňuje, alebo zavádza nové práva. Zachováva sa ňou úroveň ochrany, ktorú už poskytuje *acquis* EÚ.

Konkrétne ciele smernice sú vymedzené takto:

- **zlepšiť prístup k formám organizácie práce, ktoré zabezpečujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom**, ako napríklad k jednotlivým dovolenkám a pružným formám organizácie práce,
- **zvýšiť čerpanie dovolení z rodinných dôvodov a pružných foriem organizácie práce u mužov.**

Dostupnosť jednotlivých dovolení a pružných foriem organizácie práce preukázateľne v značnej miere zmierňuje vplyv opatrovateľských povinností na zamestnanosť žien. Ak sa rodičom a opatrovateľom poskytne viac možností výberu organizácie ich pracovných a opatrovateľských povinností, pomôže to vyhnúť sa tomu, aby úplne opustili trh práce. Navyše, keďže príležitosti a stimuly pre mužov, aby využívali formy organizácie práce, ktoré zabezpečujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, sú vo všeobecnosti zriedkavé a využívanie týchto príležitostí a stimulov je preto vo väčšine členských štátov nízke, zlepšenie rodovej vyváženosti koncepcie týchto foriem organizácie práce môže prispieť k vyváženiu rozdelenia opatrovateľských povinností v domácnosti³.

Predpokladá sa, že tento návrh bude veľkým prínosom pre jednotlivcov, podniky, ako aj širšiu spoločnosť. Zatiaľ čo pre rodičov a opatrovateľov sa zabezpečí možnosť dosiahnuť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, ktorá je lepšie prispôbena potrebám dnešných rodín, bude mať zvýšenie zamestnanosti žien, ich vyššie príjmy a kariérny postup

³ OECD (2013) *Closing the Gender Gap* (Odstraňovanie rodových rozdielov).

pozitívny dosah na hospodársku prosperitu, sociálne začlenenie a zdravie žien a ich rodín. Podniky budú mať úžitok zo širšieho rezervoáru talentov, motivovanejšej a produktívnejšej pracovnej sily, ako aj z nižšej miery absentérstva. Nárast zamestnanosti žien takisto prispeje k riešeniu problému demografického starnutia a k zabezpečeniu finančnej stability členských štátov.

- **Súlad s existujúcimi ustanoveniami v tejto oblasti politiky**

Acquis EÚ obsahuje niekoľko sekundárnych právnych aktov, ktoré sú dôležité pre oblasť politiky, ktorú má tento návrh upravovať. Medzi najdôležitejšie z nich patrí:

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

Uvedenou smernicou sa stanovuje rámec na zavedenie zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby alebo prispievajúcimi k vykonávaniu takejto činnosti v členských štátoch. Predovšetkým sa ňou zabezpečuje, aby sa samostatne zárobkovo činným ženám a manželkám či životným partnerkám samostatne zárobkovo činných mužov priznával dostatočný príspevok na materskú, ktorý im umožní prerušiť profesijnú činnosť z dôvodu tehotenstva alebo materstva aspoň na 14 týždňov.

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

Cieľom uvedenej smernice je zabezpečiť zavedenie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami vo veciach zamestnania a povolania, pričom obsahuje ustanovenia o rovnakom odmeňovaní, rovnakom zaobchádzaní v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia, rovnakom zaobchádzaní, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu a o pracovné podmienky, a rovnako aj pravidlá týkajúce sa nápravných prostriedkov a presadzovania a podpory rovnakého zaobchádzania prostredníctvom dialógu.

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

Stanovujú sa v nej základné práva žien pred tehotenstvom a po ňom vrátane práva na 14-týždňovú platenú materskú dovolenku. Takisto sa v nej stanovujú opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných žien a zaručuje sa ňou osobitná ochrana pred prepustením od začiatku tehotenstva až do konca materskej dovolenky.

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

Zakazuje sa ňou diskriminácia pracovníkov na kratší pracovný čas a zabezpečuje, aby zamestnávateľia zvažovali žiadosti pracovníkov o kratší pracovný čas. V danej smernici sa však nestanovuje právo požiadať o iné druhy pružných foriem organizácie práce, ktoré sú dôležité pre rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

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

Uvedenou smernicou (ďalej len „smernica o rodičovskej dovolenke“) sa pracovníkom priznáva individuálne právo na rodičovskú dovolenku v trvaní najmenej štyroch mesiacov z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa. Aspoň jeden mesiac rodičovskej dovolenky má byť neprenosný. Uvedenou smernicou sa neukladajú žiadne povinnosti týkajúce sa odmeňovania počas rodičovskej dovolenky a vymedzenie podrobných pravidiel a podmienok takejto dovolenky sa ponecháva na členské štáty alebo sociálnych partnerov. Smernicou o rodičovskej dovolenke sa zabezpečuje ochrana pred prepustením a znevýhodňovaním z dôvodu požiadania o rodičovskú dovolenku alebo jej čerpania, hoci spôsoby ochrany nie sú špecifikované.

Odporúčanie Rady 92/241/EHS z 31. marca 1992 k starostlivosti o deti (Ú. v. ES L 123, 8.5.1992, s. 16).

Členským štátom sa v ňom odporúča, aby prijali kroky na zabezpečenie osobitnej dovolenky pre pracujúcich rodičov, aby podporovali väčšiu účasť mužov na povinnostiach v oblasti starostlivosti o deti, aby vytvorili pracovné prostredie, ktoré podporuje pracujúcich rodičov, a aby zabezpečili cenovo dostupné a kvalitné zariadenia starostlivosti o deti.

Odporúčanie Komisie 2013/112/EÚ z 20. februára 2013 – Investovať do detí: východisko z bludného kruhu znevýhodnenia (Ú. v. EÚ L 59, 2.3.2013, s. 5 – 16).

Členským štátom sa v ňom odporúča, aby podporovali prístup rodičov k trhu práce a zabezpečili, aby sa rodičom práca oplátila. V odporúčaní sa takisto kladie dôraz na potrebu zlepšiť prístup k cenovo dostupnému vzdelávaniu a službám starostlivosti o deti v predškolskom veku a zabezpečiť adekvátnu podporu príjmu, napríklad formou prídavkov na deti a rodinných prídavkov.

Obsah uvedených aktov bol náležite zanalyzovaný a zohľadnený v prípravnom procese tohto návrhu. Tento návrh je preto na jednej strane v súlade s existujúcimi ustanoveniami a na strane druhej sa ním zavádza legislatívny vývoj v tých oblastiach, v ktorých sa ukázalo, že súčasné právne predpisy nie sú postačujúce a treba ich zmeniť v dôsledku spoločenských zmien.

Pracovný dokument útvarov Komisie, v ktorom sa podáva správa o verejnej konzultácii a ktorý je sprievodným dokumentom k oznámeniu Komisie o Európskom pilieri sociálnych práv⁴.

V správe sú zhrnuté výsledky verejných konzultácií o Európskom pilieri sociálnych práv. Pokiaľ ide o rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, existuje široký konsenzus o tom, že rodová rovnosť a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom by sa mali

⁴

SWD(2017) 206.

podporovať prostredníctvom revidovaného a koherentného legislatívneho rámca týkajúceho sa materskej, otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenky, pričom by sa malo podporovať rovnocenné čerpanie jednotlivých dovolení mužmi a ženami, aby sa zlepšil prístup žien k trhu práce a ich postavenie na ňom.

Pokiaľ ide o smernicu o rodičovskej dovolenke z roku 2010, cieľom tohto návrhu je zrušenie celého aktu a jeho nahradenie ustanoveniami obsiahnutými v tomto texte za súčasného zachovania existujúcich práv a povinností. Ako už bolo vysvetlené v preambule, nič v navrhovanej smernici by sa nemalo vykladať ako obmedzenie už existujúcich práv priznaných smernicou o rodičovskej dovolenke. Táto smernica vychádza z uvedených práv a posilňuje ich. Smernica o rodičovskej dovolenke by sa mala zrušiť na jednej strane z dôvodu osobitnej právnej povahy a osobitného právneho základu (článok 155 ods. 2 ZFEÚ) smernice o rodičovskej dovolenke, ktorou sa uvádza do účinnosti dohoda európskych sociálnych partnerov, a na strane druhej z dôvodu zabezpečenia transparentnosti, zjednodušenia (len jeden akt, ktorým sa komplexne upravujú osobitné práva týkajúce sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom), právnej istoty a vymožitelnosti práv.

- **Súlad s ostatnými politikami Únie**

Táto iniciatíva prispeje k plneniu cieľov rovnosti medzi mužmi a ženami zakotvených v zmluve, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce, rovnaké zaobchádzanie v práci a podporu vysokej úrovne zamestnanosti v EÚ. Podľa zmluvy sa EÚ vo všetkých svojich činnostiach snaží o odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami. Rodová rovnosť tvorí jadro politik ÚE: keďže rozdiely v mierach zamestnanosti žien s deťmi a mužov s deťmi sú výrazné, odstránenie týchto rozdielov je nevyhnutné, ak sa má dosiahnuť cieľ ÚE týkajúci sa miery zamestnanosti. Zníženie týchto rozdielov je takisto nevyhnutné na dosiahnutie väčšej rodovej rovnosti.

Takisto by sa tým prispelo k plneniu priorít Komisie v oblasti zamestnanosti a rastu, ako sa uvádza v politických usmerneniach predsedu Junckera pre Európsku komisiu. Táto iniciatíva je takisto prepojená s iniciatívou Európsky pilier sociálnych práv, ktorá je zameraná na posilnenie sociálneho rozmeru Únie a zvýšenie vzostupnej konvergenencie členských štátov v sociálnej oblasti.

2. PRÁVNÝ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

- **Právny základ**

Návrh vychádza z článku 153 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Presnejšie:

- V článku 153 ods. 1 písm. i) ZFEÚ sa uvádza, že „(N)a dosiahnutie cieľov uvedených v článku 151 Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v týchto oblastiach: [...]
i) rovnosť medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci.“
- V článku 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ sa stanovuje, že „(N)a tento účel Európsky parlament a Rada: [...]
b) môžu v oblastiach uvedených v odseku 1 písm. a) až i) prijímať vo forme smerníc minimálne požiadavky na ich postupné uskutočňovanie so zreteľom na podmienky a

technické predpisy prijímané v každom z členských štátov. Takéto smernice nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.

Európsky parlament a Rada rozhodujú v súlade s riadnym legislatívnym postupom po porade s Hospodárskym a sociálnym výborom a Výborom regiónov. [...]“

• Subsidiarita

V súčasnosti už existuje legislatívny rámec EÚ týkajúci sa politik na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktorý zahŕňa aj smernicu Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010. Poukazuje to na zhodu, že v súlade so zásadou subsidiarity sú potrebné opatrenia na úrovni EÚ.

Ako už bolo vysvetlené v oddiele 1, uvedené existujúce legislatívne opatrenia nepostačujú na vyriešenie výzvy, akou je náležité skombinovanie pracovných a rodinných povinností v dnešnom hospodárskom a sociálnom prostredí, a na zabezpečenie rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci.

Bremeno starostlivosti stále leží na pleciach prevažne žien, keďže súčasný právny rámec dostatočne nepodporuje a neuľahčuje rovnomernejšie rozdelenie rodinných a pracovných povinností medzi mužmi a ženami. Pokiaľ ide o otcovskú dovolenku, opatrovateľskú dovolenku (v súvislosti s ktorou v súčasnosti neexistujú žiadne ustanovenia na úrovni EÚ) a pružné formy organizácie práce, v mnohých členských štátoch buď neexistujú žiadne opatrenia, alebo ak aj opatrenia existujú, sú nedostatočné. Navyše, ak aj v členských štátoch existujú príslušné právne ustanovenia, líšia sa od seba z hľadiska podmienok (napr. odmeňovania), čo vedie k nevyváženým právam, k nerovnomernej ochrane občanov EÚ naprieč celou EÚ a k rozdielom vo fungovaní trhov práce.

Modernizáciu existujúceho právneho rámca zacielenú na zabezpečenie spoločných minimálnych štandardov v oblasti politik na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom možno teda dosiahnuť len opatreniami na úrovni EÚ, pretože ju nemôžu zabezpečiť jednotlivé členské štáty samy.

Z analýzy problému, ktorý sa má riešiť, a z dostupných informácií o predmete úpravy jasne vyplýva, že:

- len v prípade, že sa právne predpisy zavedú na úrovni EÚ, zavedú sa právne predpisy aj v každom členskom štáte,
- len opatreniami na úrovni EÚ sa zabezpečí dostatočný pokrok vo všetkých členských štátoch,
- len zásah na úrovni EÚ má potenciál zvrátiť tendencie, ktoré v súčasnosti existujú v niektorých členských štátoch a ktorých cieľom je obmedziť ustanovenia zabezpečujúce rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom,
- len opatreniami na úrovni EÚ sa budú riešiť rozdiely medzi existujúcimi vnútroštátnymi právnymi ustanoveniami o otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenke a o pružných formách organizácie práce; pričom opatrenia na úrovni EÚ nebudú členským štátom brániť v tom, aby ponúkali vyššiu úroveň ochrany,
- len opatreniami na úrovni EÚ sa zabezpečia spoločné minimálne požiadavky v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktorými sa bude podporovať rovnosť medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a

zaobchádzanie v práci; spoločné minimálne štandardy sú osobitne relevantné v kontexte voľného pohybu pracovníkov a slobody poskytovať služby na vnútornom trhu EÚ.

Vzhľadom na uvedené dôvody je opodstatnené prijať legislatívne a politické opatrenia EÚ v tejto oblasti.

- **Proporcionalita**

Po tom, ako sa potvrdila pridaná hodnota zásahu na úrovni EÚ bol vybraný právny nástroj, ktorý zabezpečuje minimálne štandardy, na jeho vykonanie (pozri nižšie) a ktorý zaručuje, že miera zásahu bude obmedzená na minimum nevyhnutné na zabezpečenie dosiahnutia cieľov tohto návrhu.

Smernica rešpektuje už zavedené národné postupy týkajúce sa jednotlivých dovolení a pružných foriem organizácie práce a možnosť, ktorú majú členské štáty a sociálni partneri na to, aby určili konkrétne ustanovenia týkajúce sa týchto dovolení a foriem. Členské štáty, ktoré už majú zavedené výhodnejšie ustanovenia, ako sú tie, ktoré obsahuje táto smernica, nebudú musieť zmeniť svoje právne predpisy. Členské štáty sa takisto môžu rozhodnúť ísť nad rámec minimálnych štandardov stanovených v tejto smernici.

V tejto smernici sa plne rešpektuje sloboda a preferencie jednotlivcov a rodín zorganizovať si svoje životy, pričom sa im neukladá žiadna povinnosť využiť jej ustanovenia.

Plánované opatrenie na úrovni Únie preto ponecháva čo možno najviac priestoru na individuálne a vnútroštátne rozhodovanie, pričom plní ciele zvýšenia účasti žien na trhu práce a rodovej rovnosti. Zásada proporcionality bola vzhľadom na rozsah a povahu identifikovaných problémov dodržaná.

- **Výber nástroja**

V článku 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. i) ZFEÚ sa výslovne uvádza, že právnym nástrojom použitým na zavedenie minimálnych požiadaviek, ktoré budú členské štáty musieť postupne implementovať, bude smernica.

3. VÝSLEDKY HODNOTENÍ EX POST, KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

- **Hodnotenia ex post/kontroly vhodnosti existujúcich právnych predpisov**

Súčasťou prác v rámci posúdenia vplyvu bolo aj skonsolidovanie a posúdenie dostupných informácií o fungovaní súčasného rámca pre rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

Táto analýza sa vykonala na základe:

- štúdie, ktorú uskutočnil externý dodávateľ a ktorá bola objednaná v polovici roku 2016 na účely prípravy posúdenia vplyvu, ako aj letného zhodnotenia rámca pre rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom,
- dostupného relevantného výskumu, ako sú napríklad správy Európskej komisie a ostatných európskych inštitúcií, ako aj Európskej siete právnych expertov, a ak boli k dispozícii, národné správy a informácie vypracované orgánmi pre rodovú rovnosť,

- údajov zozbieraných prostredníctvom mapovania právnych predpisov v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom na úrovni členských štátov, ako aj na základe zozbieraných názorov zainteresovaných strán.

Dve z uvedených smerníc, konkrétne smernica o materskej dovolenke (92/85/EHS) a smernica o rodičovskej dovolenke (2010/18/EÚ), boli hodnotené z hľadiska účinnosti, efektívnosti, koherentnosti, relevantnosti a pridanej hodnoty na úrovni EÚ.

V hodnotení sa dospelo k záveru, že súčasný rámec predstavuje značne neúčinný nástroj na splnenie sledovaných cieľov, ktoré sa v dôsledku toho nepodarilo v plnej miere dosiahnuť.

Pokiaľ ide o smernicu o rodičovskej dovolenke (2010/18/EÚ), cieľ dosiahnuť prostredníctvom rovnomernejšieho rozdelenia práce a starostlivosti medzi mužmi a ženami rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom nebol dostatočne splnený. Súčasná koncepcia rodičovskej dovolenky nevedie k jej rovnomernému čerpaniu rodičmi, keďže túto dovolenku väčšinou čerpajú ženy. Deje sa tak prevažne v dôsledku toho, že v mnohých členských štátoch nie je rodičovská dovolenka platená, ako aj v dôsledku pravidla, ktoré rodičom umožňuje previesť väčšiu časť svojho nároku na druhého rodiča. V praxi sú to muži, ktorí častejšie prevádzajú svoj podiel rodičovskej dovolenky na ženy.

• Konzultácie so zainteresovanými stranami

Od novembra 2015 do februára 2016 sa uskutočnila otvorená **verejná konzultácia** s cieľom zistiť názory rôznych zainteresovaných strán a občanov⁵. Svoje názory poskytla široká škála zainteresovaných strán: členské štáty, organizácie sociálnych partnerov, organizácie občianskej spoločnosti, orgány pre rodovú rovnosť a ďalšie organizácie, ako aj jednotlivci. Z každého členského štátu prišla aspoň jedna odpoveď. Celkovo prišlo 786 príspevkov, a to 229 od organizácií a 557 od jednotlivcov. Hlavné výsledky týkajúce sa možností politiky pre budúcnosť boli tieto:

- zhoda názorov medzi zainteresovanými stranami o dôležitosti opatrení na úrovni EÚ v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom,
- zhoda názorov o potrebe zlepšiť možnosti a/alebo stimuly pre rodičov a ďalšie osoby s odkázanými rodinnými príslušníkmi v oblasti prevzatia opatrovateľských povinností a využívania opatrení na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom,
- zhoda názorov o nevyhnutnosti zabezpečiť dostupnú a cenovo dostupnú starostlivosť o deti,
- zhoda názorov o ďalších usmerneniach politiky na úrovni EÚ, monitorovaní a výmene osvedčených postupov,
- určitá zhoda názorov o potrebe legislatívnych opatrení zo strany EÚ.

Uskutočnila sa aj konzultácia s **Poradným výborom EÚ pre rovnosť medzi ženami a mužmi**, ktorý svoje názory predstavil v rámci zasadnutia výboru, ktoré sa konalo 8. decembra 2016.

V zmysle ZFEÚ sa Komisia podujala uskutočniť dvojfázovú konzultáciu so **sociálnymi partnermi** o výzvach týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Hoci sociálni partneri do značnej miery súhlasili s výzvami týkajúcimi sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a s cieľom zvýšiť účasť žien na trhu práce, ich názory sa rôznili, pokiaľ ide o potrebu ďalších legislatívnych opatrení, pričom nedosiahli dohodu o

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm.

začatí priamych rokovaní o uzatvorení dohody na úrovni Únie. Napriek tomu je dôležité zvýšiť ochranu v tejto oblasti modernizáciou a adaptáciou súčasného právneho rámca za súčasného zohľadnenia výsledku uvedených konzultácií. **Odborové zväzy** vyjadrili želanie, aby sa prijali právne predpisy na úrovni EÚ týkajúce sa otcovskej dovolenky a opatrovateľskej dovolenky; aby sa predĺžilo trvanie materskej dovolenky a zvýšilo odmeňovanie a ochrana pred prepustením počas nej; aby sa priznalo právo žiadať o pružné formy organizácie práce; a aby sa zmenila smernica o rodičovskej dovolenke s cieľom predĺžiť trvanie rodičovskej dovolenky a obdobie jej neprenosnosti a zaviesť platbu za túto dovolenku. Odborové zväzy zdôraznili, že tieto opatrenia by sa mali skombinovať s dostupnými, prístupnými, cenovo dostupnými a kvalitnými službami formálnej starostlivosti. **Organizácie zamestnávateľov** nepodporili ďalšie legislatívne opatrenia EÚ, avšak podporili nelegislatívne opatrenia na rozvoj služieb formálnej starostlivosti.

Európsky parlament vyzval na predĺženie platenej materskej dovolenky a ochranu pred prepustením, na predĺženie trvania rodičovskej dovolenky a zavedenie odmeňovania; na zavedenie otcovskej dovolenky a opatrovateľskej dovolenky; na aktualizáciu barcelonských cieľov týkajúcich sa starostlivosti o deti a na zavedenie cieľov v oblasti služieb dlhodobej starostlivosti.

Mnohé ďalšie **zainteresované strany** takisto žiadali, aby sa zvýšili legislatívne i nelegislatívne opatrenia EÚ v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.

- **Získavanie a využívanie expertízy**

Komisia zadala zákazku na analýzu nákladov a prínosov možných opatrení EÚ na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre rodičov a opatrovateľov.

Komisia okrem toho využila svoje ďalšie existujúce zákazky, aby zhromaždila dôkazy, ktoré boli použité na podporu tohto posúdenia vplyvu. Patrili sem:

- tematická správa, ktorú vypracovala Európska sieť pre sociálnu politiku (ESPN), o opatreniach na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre ľudí s odkázanými rodinnými príslušníkmi,
- preskúmanie dostupnej literatúry o nákladoch a prínosoch opatrení na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktoré uskutočnili výskumní pracovníci na London School of Economics,
- niekoľko ďalších relevantných štúdií na vnútroštátnej, európskej a medzinárodnej úrovni vrátane dôkazov, ktoré poskytol Európsky inštitút pre rodovú rovnosť.

Európska sieť orgánov pre rodovú rovnosť okrem toho uskutočnila prieskum medzi svojimi členmi o ohlásených prípadoch diskriminácie na pracovisku a o prípadoch prepustenia v dôsledku rodičovstva.

- **Posúdenie vplyvu**

V súlade s požiadavkami lepšej právnej regulácie bola v septembri 2015 zriadená medziútvarová riadiaca skupina Komisie, ktorej predsedá generálny sekretariát, aby pracovala na príprave tejto iniciatívy. V období od septembra 2015 do marca 2017 sa medziútvarová riadiaca skupina stretla päťkrát.

Posúdenie vplyvu bolo predložené výboru pre kontrolu regulácie a prerokované 18. januára 2017. Revidovaná verzia posúdenia vplyvu, v ktorej boli náležite zodpovedané otázky, ktoré

vzniesol výbor pre kontrolu regulácie, bola znova predložená 8. marca 2017. Výbor pre kontrolu regulácie vydal 20. marca kladné stanovisko s pripomienkami, ktoré boli zohľadnené v konečnom znení posúdenia vplyvu.

V rámci prác na posúdení vplyvu sa zvažovala škála nelegislatívnych a legislatívnych opatrení vo všetkých oblastiach, ktoré sa ukázali ako dôležité na riešenie nedostatočného zastúpenia žien na trhu práce, konkrétne: materská dovolenka, otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka, opatrovateľská dovolenka, pružné formy organizácie práce.

Po posúdení účinnosti, efektívnosti a koherentnosti každej možnosti sa stanovila uprednostňovaná kombinácia možností. Do uprednostňovanej kombinácie patrí:

- **Materská dovolenka:** nelegislatívne opatrenia na zlepšenie presadzovania súčasných právnych predpisov o ochrane pred prepustením, na zvyšovanie povedomia o prepúšťaní tehotných žien a na poskytnutie usmernení politiky v záujme uľahčenia úspešného návratu do pracovného procesu po materskej dovolenke (vrátane priestorov a prestávok na dojčenie).
- **Otcovská dovolenka:** zavedenie individuálneho nároku na desať pracovných dní zaplatených aspoň na úrovni nemocenských dávok.
- **Rodičovská dovolenka:** revízia v súčasnosti existujúceho nároku s cieľom zabezpečiť i) právo na flexibilné čerpanie (t. j. na kratší čas, po častiach), ii) štyri mesiace dovolenky, ktoré nie sú prenosné medzi rodičmi, a iii) štyri mesiace zaplatené aspoň na úrovni nemocenských dávok.
- **Opatrovateľská dovolenka:** zavedenie individuálneho nároku na päť pracovných dní zaplatených aspoň na úrovni nemocenských dávok.
- **Pružné formy organizácie práce:** právo rodičov detí do 12 rokov a opatrovateľov požiadať na stanovené obdobie o flexibilitu, pokiaľ ide o pracovný čas, jeho rozvrhnutie alebo miesto výkonu práce bez toho, aby bol zamestnávateľ povinný požadovanú zmenu schváliť.

Vzhľadom na očakávaný vplyv uprednostňovanej kombinácie možností z kvantitatívnej analýzy vykonanej v rámci posúdenia vplyvu vyplýva, že uprednostňovaná kombinácia možností bude mať pozitívny vplyv na HDP (+840 mld. EUR, čistá súčasná hodnota 2015 – 2055), zamestnanosť (+1,6 mil. v roku 2050) a pracovnú silu (+1,4 mil. v roku 2050). Z analýzy vyplýva, že zvýšenie zamestnanosti a účasti na trhu práce sa bude týkať prevažne žien. Očakáva sa takisto, že reálne príjmy vzrastú v roku 2050 o 0,52 %. V dôsledku uvedenej kombinácie vzniknú podnikom náklady, hoci relatívne malé. Väčšina týchto nákladov však bude pochádzať z možnosti pružných foriem organizácie práce, v rámci ktorej sa predpokladá veľmi vysoká miera dopytu po pružných formách organizácie práce a vyhovenia tomuto dopytu, hoci zamestnávatelia môžu zamietnuť žiadosti o pružný pracovný čas, najmä ak by to podniku malo priniesť nadmerné náklady. Celkové náklady uvedenej kombinácie pre podniky by preto mohli byť podstatne nižšie.

Takisto by sa malo vziať do úvahy, že uprednostňované možnosti uvedenej kombinácie majú silnú synergiu a že náklady uprednostňovanej kombinácie možností by mohli byť nižšie ako súhrn jednotlivých nákladov každej z možností.

- **Základné práva**

Rovnosť medzi mužmi a ženami je základnou zásadou Európskej únie. V článku 3 bode 3 druhom odseku Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ)⁶ je podpora rovnosti medzi ženami a mužmi jedným z cieľov Európskej únie. V článku 8 Zmluvy o fungovaní európskej únie (ZFEÚ) sa uvádza, že vo všetkých svojich činnostiach sa Únia zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami.

Vďaka návrhu sa takisto zjednodušuje výkon práv uznaných v článkoch 23⁷ a 33⁸ Charty základných práv Európskej únie, ktoré konkrétne odkazujú na rovnosť medzi mužmi a ženami a na zosúladenie rodinného a pracovného života.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Návrh si nevyžaduje žiadne ďalšie zdroje z rozpočtu Európskej únie.

5. ĎALŠIE PRVKY

- **Monitorovanie, hodnotenie a podávanie správ**

Členské štáty musia smernicu transponovať do dvoch rokov od jej prijatia a prostredníctvom databázy vnútroštátnych vykonávacích opatrení (MNE-Database) musia Komisii oznámiť vnútroštátne vykonávacie opatrenia. V súlade s článkom 153 ods. 4 ZFEÚ môžu poveriť sociálnych partnerov, aby tak urobili na základe dohody.

V záujme posúdenia účinnosti pri plnení všeobecných a osobitných cieľov iniciatívy Komisia identifikovala hlavné ukazovatele pokroku na monitorovanie úspešného vykonávania⁹. Komisia bude tieto ukazovatele pravidelne monitorovať a budú slúžiť ako základ pre hodnotenie iniciatívy. Na základe týchto ukazovateľov a informácií, ktoré majú poskytnúť členské štáty, Komisia môže pravidelne podávať správu o pokroku ďalším kľúčovým inštitúciám EÚ vrátane Európskeho parlamentu, Rady a Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru. Komisia v každom prípade zhodnotí vplyv legislatívnych návrhov päť rokov od ich nadobudnutia účinnosti a vypracuje hodnotiacu správu.

Komisia bude aj naďalej pravidelne monitorovať zamestnanosť žien a ustanovenia v členských štátoch týkajúce sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, a to aj v

⁶ „Bojuje proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii a podporuje sociálnu spravodlivosť a ochranu, rovnosť medzi ženami a mužmi, solidaritu medzi generáciami a ochranu práv dieťaťa“.

⁷ „Článok 23 – Rovnosť medzi ženami a mužmi

Rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.

Zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.“

⁸ „Článok 33 – Rodina a pracovný život

1. Rodina požíva právnu, ekonomickú a sociálnu ochranu.

2. Na účely zosúladenia rodinného a pracovného života má každý právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa.“

⁹ Hlavné vybrané ukazovatele sú odvodené najmä z komparatívnych zdrojov údajov (Eurostat, OECD), avšak v prípade, že ukazovatele neexistujú, možno informácie získať z vnútroštátnych údajov. Podrobný zoznam ukazovateľov možno nájsť v posúdení vplyvu.

každoročnej Spoločnej správe o zamestnanosti a v správach o jednotlivých krajinách v rámci európskeho semestra.

- **Podrobné vysvetlenie konkrétnych ustanovení návrhu**

Článok 1 – Predmet úpravy

V tomto ustanovení sa uvádza predmet úpravy smernice a vymenúvajú individuálne práva, ktorých minimálne požiadavky sa stanovujú na úrovni Únie.

Článok 2 – Rozsah pôsobnosti

V tomto ustanovení sa vymedzujú osoby, ktoré sú oprávnené požívať práva upravené v tejto smernici.

Článok 3 – Vymedzenie pojmov

V tomto ustanovení sa vymedzuje viacero termínov a pojmov s cieľom už na začiatku objasniť, ako by sa mali chápať, keď sú uvedené v texte smernice.

Článok 4 – Otcovská dovolenka

Na úrovni EÚ v súčasnosti neexistujú žiadne minimálne štandardy pre otcovskú dovolenku.

Týmto ustanovením sa zavádza právo otcov čerpať otcovskú dovolenku vo forme krátkeho obdobia pracovného voľna, v trvaní aspoň desiatich pracovných dní, pri príležitosti narodenia ich dieťaťa. Táto dovolenka sa má čerpať v čase okolo narodenia dieťaťa a musí byť jasne prepojená s touto udalosťou.

Zavedenie práva na otcovskú dovolenku by malo pomôcť riešiť problém nevyvážených možností žien a mužov vziať si pracovné voľno v čase okolo narodenia dieťaťa a mužov by malo povzbudiť k rovnomernejšiemu rozdeleniu opatrovateľských povinností, čím sa umožní včasné vytvorenie väzby medzi otcami a deťmi.

S cieľom vyhnúť sa akejkoľvek diskriminácii medzi zosobášenými a nezosobášenými párami a medzi heterosexuálnymi a homosexuálnymi párami by právo na otcovskú dovolenku nemalo byť dotknuté manželským alebo rodinným stavom vymedzeným vo vnútroštátnom práve.

Článok 5 – Rodičovská dovolenka

Smernicou o rodičovskej dovolenke (2010/18/EÚ) sa už stanovujú individuálne práva na rodičovskú dovolenku v trvaní najmenej štyroch mesiacov z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa na účely starostlivosti o toto dieťa. Toto ustanovenie teda stavia na existujúcich právach rodičov a zlepšuje tieto práva pre ženy aj mužov.

Na základe analýzy vykonanej v prípravnej fáze sa usudzuje, že súčasná smernica o rodičovskej dovolenke je nedostatočná na to, aby obom rodičom umožnila rovnaké využitie ich nárokov. Vzhľadom na to, že sa uvedenou smernicou nezaručuje príspevok počas rodičovskej dovolenky, mnohé rodiny si nemôžu dovoliť rodičovskú dovolenku čerpať. Uvedená smernica takisto neprispela k podpore väčšieho zapojenia otcov do opatrovateľských povinností. Dôkazy naznačujú, že väčšina otcov nevyužíva svoje právo na rodičovskú dovolenku a prevádza značnú časť svojho nároku na túto dovolenku na matky. Viedlo to k markantným rozdielom medzi priemernou mierou čerpania rodičovskej dovolenky medzi

matkami a otcami, ktorá v prípade otcov zostáva v mnohých členských štátoch stále príliš nízka.

Cieľom tohto ustanovenia je odstrániť zistené nedostatky i) stanovením minimálneho obdobia rodičovskej dovolenky v trvaní najmenej štyroch mesiacov, ktoré sa nemôžu medzi rodičmi prenášať, ii) zavedením väčšej flexibility, pokiaľ ide o formy čerpania rodičovskej dovolenky (čerpanie v plnom rozsahu alebo na kratší čas, alebo ďalšie flexibilné formy), vzhľadom na to, že vďaka flexibilita je pravdepodobnejšie, že rodičia, najmä otcovia, využijú svoj nárok na takúto dovolenku. Ďalšie ustanovenie tejto smernice sa zaoberá otázkou odmeňovania počas tejto dovolenky, keďže práve to má hlavný vplyv na jej čerpanie zo strany otcov.

Toto ustanovenie ponecháva na členských štátoch, aby rozhodli i) o dĺžke lehoty, v rámci ktorej musí pracovník zamestnávateľa informovať o svojom želaní čerpať rodičovskú dovolenku, ii) o tom, či právo na rodičovskú dovolenku môže byť podmienené odpracovaním určitého času a/alebo určitou dĺžkou zamestnania, a iii) o vymedzení okolností, za ktorých bude zamestnávateľovi umožnené oddialiť schválenie rodičovskej dovolenky o primeranú lehotu. Nakoniec, cieľom tohto ustanovenia je zabezpečiť, aby členské štáty posúdili potrebu prispôbiť podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné ustanovenia o nej osobitným potrebám rodičov, predovšetkým v znevýhodnených situáciách súvisiacich so zdravotným postihnutím alebo dlhodobou chorobou, a adoptívnych rodičov.

Článok 6 – Opatrovateľská dovolenka

Týmto ustanovením sa zavádza nové ročné právo pre pracovníkov vziať si pracovné voľno v prípade vážnej choroby alebo odkázanosti rodinného príslušníka, ako je vymedzené v samotnej smernici. V záujme ochrany zamestnávateľa pred zneužívaním tohto práva sa môže pred schválením opatrovateľskej dovolenky požadovať dôkaz o chorobe alebo odkázanosti rodinného príslušníka.

Dôvodom na zavedenie tohto práva je skutočnosť, že možnosti pre pracovníkov, aby si vzali krátkodobé pracovné voľno na účely starostlivosti o rodinného príslušníka, môžu pomôcť zlepšiť rovnováhu medzi ich pracovným a súkromným životom a zároveň predísť tomu, aby úplne opustili trh práce.

Článok 7 – Pracovné voľno z dôvodu vyššej moci

Týmto ustanovením sa zachováva existujúce právo pracovníkov vziať si pracovné voľno v prípade vyššej moci.

Toto právo, ktoré je už zavedené smernicou o rodičovskej dovolenke¹⁰, môžu využívať všetci pracovníci (nielen rodičia alebo opatrovatelia v zmysle tejto smernice) z naliehavých rodinných dôvodov.

Článok 8 – Adekvátny príjem

V smernici o rodičovskej dovolenke (2010/18/EÚ) sa nestanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa adekvátneho príspevku.

¹⁰ Článok 7.

Týmto ustanovením sa zavádza právo pracovníkov, ktorí využívajú rôzne druhy dovolenky, na adekvátne príspevky počas minimálneho obdobia dovolenky stanoveného v tejto smernici. Výška príspevku by mala byť rovnocenná aspoň s úrovňou nemocenských dávok.

Článok 9 – Pružné formy organizácie práce

Smernicou o rodičovskej dovolenke sa už zabezpečuje možnosť požiadať o dva druhy pružných foriem organizácie práce (zmena rozvrhnutia a dĺžky pracovného času) pre rodičov, ktorý sa vracajú do práce po rodičovskej dovolenke. Súčasným návrhom sa tieto dve existujúce formy rozširujú o tretiu pružnú formu organizácie práce (možnosti práce na diaľku) a ďalej sa rozširuje osobný rozsah uvedených práv na všetkých opatrovateľov a pracovníkov, ktorí majú deti do určitého veku, ktorý sa stanovuje aspoň na 12 rokov.

Aby boli pracujúci rodičia s malými deťmi a opatrovatelia povzbudzovaní k tomu, aby zostali na trhu práce, mali byť mať možnosť prispôsobiť svoje rozvrhnutie pracovného času svojim osobným potrebám a preferenciám.

Týmto ustanovením sa preto zavádza možnosť pre uvedených pracovníkov využiť i) skrátený pracovný čas, ii) pružný pracovný čas a iii) možnosti práce na diaľku.

S cieľom zohľadniť potreby zamestnávateľov a pracovníkov sa týmto ustanovením členským štátom ponecháva možnosť obmedziť dĺžku trvania pružných foriem organizácie práce. Táto možnosť sa týka najmä práce na kratší pracovný čas. Hoci sa preukázalo, že je užitočné umožniť niektorým ženám zostať na trhu práce aj po tom, ako majú deti, takisto sa ukázalo, že dlhé obdobia skráteného pracovného času môžu viesť k nižším príspevkom na sociálne zabezpečenie, čo sa môže ďalej premietnuť do neskorších nižších alebo absentujúcich nárokov na dôchodok.

Článok 10 – Zamestnanecké práva

Smernicou o rodičovskej dovolenke (2010/18/EÚ) sa už zabezpečujú určité zamestnanecké práva a zaručuje nepreferenčné zaobchádzanie tak, aby pracovníci mohli využívať svoje právo na rodičovskú dovolenku¹¹. Patrí sem právo na návrat na rovnakú pracovnú pozíciu alebo, ak to nie je možné, na rovnocennú alebo podobnú pracovnú pozíciu, právo zachovať si práva nadobudnuté alebo v procese nadobúdania pracovníkom ku dňu začatia rodičovskej dovolenky. Napokon, takisto sa ňou pracovníci a zamestnávatelia podporujú v tom, aby v priebehu rodičovskej dovolenky zostali v kontakte a aby sa dohodli na vhodných opatreniach zameraných na opätovné zapojenie pracovníka do pracovného procesu.

Toto ustanovenie o dovolenke je určené na podporu pracujúcich rodičov a opatrovateľov počas osobitných časových období; cieľom je zachovať a presadzovať ich pokračujúcu väzbu na trh práce aj počas obdobia, keď musia čeliť povinnostiam doma.

Na to, aby sa tak stalo, toto ustanovenie stavia na existujúcich právach a takisto stanovuje minimálnu ochranu zamestnaneckých práv rodičov a opatrovateľov tým, že im umožňuje vrátiť sa na svoje pracovné miesto (rovnocenné pracovné miesto), využiť akékoľvek zlepšenie pracovných podmienok, ku ktorému došlo počas ich neprítomnosti, zachovať si svoje nadobudnuté práva a zachovať si svoj pracovnoprávny vzťah počas dovolenky.

¹¹ Článok 5.

Článok 11 – Nediskriminácia

Smernicou o rodičovskej dovolenke sú už pracovníci chránení pred znevýhodňovaním z dôvodu požiadania o rodičovskú dovolenku alebo jej čerpania. V článku 19 ods. 1 smernice 2006/54/ES sa navyše v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania dôkazné bremeno prisudzuje zamestnávateľovi. V článku 19 ods. 4 smernice 2006/54/ES sa špecifikuje, že toto pravidlo o dôkaznom bremene sa takisto uplatňuje na smernicu o rodičovskej dovolenke; odkaz v smernici 2006/54/ES na smernicu o rodičovskej dovolenke zostáva nedotknutý, keďže v tejto smernici sa ustanovuje, že odkazy na rodičovskú dovolenku sa majú vykladať ako odkazy na túto smernicu.

Ochrana, ktorú v súčasnosti zabezpečuje smernica o rodičovskej dovolenke, sa zachováva a rozširuje tak, aby pracovníci, ktorí využívajú ostatné druhy dovolenky alebo pružné formy organizácie práce, boli takisto chránení pred znevýhodňovaním a diskrimináciou z dôvodu požiadania o určité práva priznané touto smernicou alebo ich uplatňovania.

Článok 12 – Ochrana pred prepustením a dôkazné bremeno

Smernica o rodičovskej dovolenke (2010/18/EÚ) už zabezpečuje ochranu pred prepustením z dôvodu požiadania o rodičovskú dovolenku alebo jej čerpania.

Cieľom tohto ustanovenia je zachovať existujúcu ochranu pracovníkov a rozšíriť ju zabezpečením ochrany pred prepustením pre pracovníkov, ktorí čerpajú otcovskú dovolenku¹², rodičovskú dovolenku¹³, opatrovateľskú dovolenku alebo využívajú pružné formy organizácie práce, počas obdobia, v ktorom požiadajú o takúto dovolenku alebo v ktorom si uplatňujú tieto práva.

Ak sa pracovník aj napriek tejto ochrane domnieva, že bol prepustený z dôvodu požiadania o uplatnenie práv uvedených v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo ich uplatňovania, alebo z dôvodu uplatnenia práva požiadať o pružné formy organizácie práce uvedené v článku 9, týmto ustanovením sa dôkazné bremeno prisudzuje zamestnávateľovi, ktorý musí preukázať, že k prepusteniu došlo z iných objektívnych dôvodov.

Článok 13 – Sankcie

V tomto ustanovení sa od členských štátov vyžaduje, aby zaviedli účinné, primerané a odradzujúce sankcie, či už vo forme pokút a/alebo náhrad, za porušenia povinností vyplývajúcich z tejto smernice, a aby zaistili uplatňovanie týchto sankcií.

Článok 14 – Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami

V tomto ustanovení sa od členských štátov vyžaduje, aby pre pracovníkov, ktorí sa sťažujú na porušenia vnútroštátneho ustanovenia prijatého podľa tejto smernice, zabezpečili adekvátnu súdnu ochranu pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami zo strany zamestnávateľa, bez ktorej by účinné uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania nebolo možné.

¹² Článok 16 smernice 2006/54/ES sa týka ochrany pred prepustením v prípade otcovskej dovolenky, ak sa tento druh dovolenky stanovuje vo vnútroštátnom práve.

¹³ Pozri článok 5 ods. 4 smernice o rodičovskej dovolenke.

Článok 15 – Orgány pre rodovú rovnosť

Smernicou 2006/54/ES sa už zabezpečuje, že členské štáty musia určiť orgán alebo orgány na zabezpečenie presadzovania, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie na základe pohlavia vrátane ochrany pred akýmkoľvek znevýhodňovaním žien v súvislosti s tehotenstvom alebo materstvom.

V tomto ustanovení sa stanovuje, že orgány pre rodovú rovnosť by mali mať právomoci v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. To by malo posilniť na jednej strane úroveň ochrany práv priznaných touto smernicou a na strane druhej monitorovanie jej vykonávania.

Článok 16 – Úroveň ochrany

Vzhľadom na existujúce *acquis* EÚ, ktoré už bolo transponované do právnych poriadkov členských štátov, a na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie, najmä v súvislosti s rodičovskou dovolenkou, malo by sa zdôrazniť, že súčasný návrh zachováva existujúce práva priznané v zmysle existujúcich smerníc EÚ o rodovej rovnosti a stavia na nich, aby zlepšil práva žien, ako aj mužov.

Ide o štandardné ustanovenie, ktorým sa členským štátom umožňuje poskytnúť vyššiu úroveň ochrany, než je tá, ktorú zaručuje smernica.

Článok 17 – Šírenie informácií

Cieľom tohto ustanovenia je zabezpečiť zvyšovanie informovanosti v členských štátoch o právach priznaných touto smernicou, ako aj o ostatných existujúcich právach v tejto oblasti.

Článok 18 – Podávanie správ a preskúmanie

Ide o štandardné ustanovenie, ktorým sa členským štátom stanovuje povinnosť oznámiť Komisii informácie týkajúce sa uplatňovania tejto smernice, aby Komisia o tomto podala správu spoluzákondarcovi a aby, v prípade, že to bude považovať za nevyhnutné, pripravila návrhy na revíziu a aktualizáciu tejto smernice.

Článok 19 – Zrušenie

Príloha k smernici o rodičovskej dovolenke (2010/18/EÚ) obsahuje znenie rámcovej dohody medzi sociálnymi partnermi, v ktorej sa stanovujú osobitné ustanovenia pre rodičovskú dovolenku. Keďže sociálni partneri nevedeli dospieť k dohode o opätovnom prerokovaní uvedenej rámcovej dohody v záujme zavedenia potrebných zlepšení do súčasného režimu rodičovskej dovolenky, Komisia sa rozhodla legislatívne zmeny navrhnúť z vlastnej iniciatívy.

Vzhľadom na to, že zmena aktu sa má vykonať s použitím rovnakého právneho základu, ktorý sa použil na prijatie pôvodného aktu, čo nie je v tomto prípade možné z dôvodu osobitného právneho základu, ktorý sa použil na daný právny predpis a ktorý sa zakladal na dohodách sociálnych partnerov, usúdilo sa, že najvhodnejšou dostupnou právnou možnosťou je zrušenie a nahradenie smernice o rodičovskej dovolenke. Len jeden komplexný akt v dotknutej oblasti sa takisto považuje za najlepšiu možnosť z dôvodu zabezpečenia transparentnosti, zjednodušenia, právnej istoty a vymožitelnosti práv.

Je potrebné poznamenať, že súčasný návrh nijako neobmedzuje už existujúce práva, ale že stavia na existujúcom *acquis* EÚ, a jeho cieľom je rozšíriť alebo posilniť práva pracujúcich rodičov a opatrovateľov.

V dôsledku toho sa v tomto ustanovení uvádza dátum, ku ktorému sa zrušuje smernica 2010/18/EÚ, pričom sa zároveň špecifikuje, že všetky odkazy na zrušenú smernicu sa majú vykladať ako odkazy na novú smernicu.

Článok 20 – Transpozícia

Týmto ustanovením sa zavádza maximálne obdobie, ktoré členské štáty majú na transpozíciu smernice do vnútroštátneho práva a na oznámenie príslušných znení zákonov Komisii. Toto obdobie bolo stanovené na dva roky. Okrem tohosa [v ňom zdôrazňuje, že podľa článku 153 ods. 3 ZFEÚ môžu členské štáty poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri požiadajú a pokiaľ členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.](#)

Článok 21 – Nadobudnutie účinnosti

Ide o štandardné ustanovenie, v ktorom sa stanovuje, že smernica má nadobudnúť účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v úradnom vestníku.

Článok 22 – Adresáti

Ide o štandardné ustanovenie o adresátoch, v ktorom sa ujasňuje, že táto smernica je určená členským štátom.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY**o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ**

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹⁴,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov¹⁵,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

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

¹⁴ Ú. v. EÚ C , , s. .

¹⁵ Ú. v. EÚ C , , s. .

- (5) Politiky na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom by mali prispievať k dosahovaniu rodovej rovnosti, a to presadzovaním účasti žien na trhu práce, uľahčovaním prevzatia podielu na opatrovateľských povinnostiach mužmi na rovnocennom základe so ženami a odstraňovaním rozdielov v príjmoch a odmeňovaní žien a mužov. Takéto politiky by mali zohľadňovať demografické zmeny, ako aj dôsledky starnutia obyvateľstva.
- (6) Na úrovni Únie už niekoľko smerníc v oblasti rodovej rovnosti a pracovných podmienok upravuje určité otázky, ktoré sú relevantné pre zabezpečovanie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, konkrétne smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES¹⁶, smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ¹⁷, smernica Rady 92/85/EHS¹⁸, smernica Rady 97/81/ES¹⁹ a smernica Rady 2010/18/EÚ²⁰.
- (7) Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je však aj naďalej veľkou výzvou pre mnohých rodičov a pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami a má negatívny vplyv na zamestnanosť žien. Významným činiteľom, ktorý prispieva k nedostatočnému zastúpeniu žien na trhu práce, je náročnosť zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti. Ak majú deti, ženy majú tendenciu pracovať menej hodín v platenom zamestnaní a viac času trávia plnením neplatených opatrovateľských povinností. Takisto sa ukázalo, že ak v rodine jestvuje chorý alebo odkázaný rodinný príslušník, má to vplyv na zamestnanosť žien, keďže to niektoré ženy vedie k tomu, aby úplne opustili trh práce.
- (8) Súčasný právny rámec na úrovni Únie poskytuje obmedzené stimuly na to, aby sa muži rovnomerne podelili o opatrovateľské povinnosti so ženami. Nedostatok platenej otcovskej a rodičovskej dovolenky v mnohých členských štátoch prispieva k nízkej miere čerpania takejto dovolenky otcami. Nerovnováha v koncepcii politík týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom medzi ženami a mužmi posilňuje rodové rozdiely v oblasti práce a opatrovateľských povinností. Naopak, ukázalo sa, že využívanie foriem organizácie práce, ktoré zabezpečujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, otcami, napr. dovoleníek alebo pružných foriem organizácie práce, má pozitívny vplyv na znižovanie pomerného množstva neplatennej rodinnej práce, ktorú vykonávajú ženy, a ženám tak poskytuje viac času na platené zamestnanie.

¹⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).

¹⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS (Ú. v. EÚ L 180, 15.7.2010, s. 1).

¹⁸ Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1).

¹⁹ Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC – Príloha: Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas (Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 9).

²⁰ Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010, s. 13).

- (9) Komisia uskutočnila v súlade s článkom 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie dvojfázovú konzultáciu so sociálnymi partnermi o výzvach súvisiacich s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom. Sociálni partneri nedosiahli dohodu o začatí rokovaní o uvedených záležitostiach vrátane rodičovskej dovolenky. Napriek tomu je dôležité podniknúť kroky v tejto oblasti, a to modernizáciou a adaptáciou súčasného právneho rámca za súčasného zohľadnenia výsledku uvedených konzultácií, ako aj otvorenej verejnej konzultácie, ktorá sa uskutočnila s cieľom zistiť názory rôznych zainteresovaných strán a občanov.
- (10) Je vhodné zrušiť a nahradiť smernicu 2010/18/EÚ, ktorou sa v súčasnosti upravuje rodičovská dovolenka, a to uvedením do účinnosti rámcovej dohody uzatvorenej medzi sociálnymi partnermi. Táto smernica stavia predovšetkým na pravidlách stanovených v smernici 2010/18/EÚ a dopĺňa ich posilnením existujúcich a zavedením nových práv.
- (11) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenky a pružných foriem organizácie práce pre rodičov a pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami. Prostredníctvom zosúladenia pracovného a rodinného života rodičov a opatrovateľov by táto smernica mala prispieť k plneniu cieľov rovnosti medzi mužmi a ženami zakotvených v zmluve, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce, rovnaké zaobchádzanie v práci a podporu vysokej úrovne zamestnanosti v Únii.
- (12) Táto smernica by sa mala uplatňovať na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v inom pracovnoprávnom vzťahu. Ako sa to už uplatňuje v zmysle článku 2 ods. 3 prílohy k smernici 2010/18/EÚ, patria sem zmluvy týkajúce sa zamestnania alebo pracovnoprávneho vzťahu pracovníkov na kratší pracovný čas, pracovníkov so zmluvou na dobu určitú alebo osôb, ktoré uzavreli pracovnú zmluvu alebo sú v zamestnaneckom pomere s agentúrou dočasného zamestnávania.
- (13) V záujme podpory rovnomernejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi by sa malo zaviesť právo na otcovskú dovolenku pre otcov, ktorí ju budú môcť čerpať pri príležitosti narodenia dieťaťa. V záujme zohľadnenia rozdielov medzi členskými štátmi, právo na otcovskú dovolenku by sa malo uplatňovať bez ohľadu na manželský alebo rodinný stav vymedzený vo vnútroštátnom práve.
- (14) Keďže väčšina otcov nevyužíva svoje právo na rodičovskú dovolenku alebo prevádza značnú časť svojho nároku na ňu na matky, s cieľom podporiť, aby si rodičovskú dovolenku čerpal aj druhý rodič, táto smernica, hoci zachováva právo každého rodiča aspoň na štyri mesiace rodičovskej dovolenky, ktoré sa v súčasnosti priznáva smernicou 2010/18/EÚ, predlžuje z jedného mesiaca na štyri mesiace obdobie rodičovskej dovolenky, ktoré nemožno preniesť z jedného rodiča na druhého.
- (15) Na to, aby sa rodičom poskytla lepšia možnosť čerpať rodičovskú dovolenku počas obdobia, keď ich deti rastú, právo na rodičovskú dovolenku by malo byť priznané až dovtedy, kým dieťa nedosiahne vek aspoň 12 rokov. Členské štáty by mali mať možnosť špecifikovať dĺžku lehoty, v rámci ktorej musí pracovník zamestnávateľa informovať o svojom želaní čerpať rodičovskú dovolenku, a rozhodnúť o tom, či právo na rodičovskú dovolenku môže byť podmienené určitým obdobím služby. Vzhľadom na rastúcu rozmanitosť pracovných zmlúv, na účely výpočtu obdobia služby sa vezme do úvahy súhrn po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú u toho istého zamestnávateľa. V záujme nastolenia rovnováhy medzi potrebami pracovníkov a zamestnávateľov by členské štáty takisto mali mať možnosť rozhodnúť o tom, či bude zamestnávateľovi za určitých okolností umožnené oddialiť schválenie

rodičovskej dovolenky. V takýchto prípadoch by mal zamestnávateľ toto oddialenie vedieť odôvodniť.

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

- (16) V záujme uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke by sa pracovníci a zamestnávatelia mali podporovať v tom, aby v priebehu rodičovskej dovolenky zostali v kontakte a aby sa zúčastnené strany dohodli na vhodných opatreniach zameraných na opätovné zapojenie pracovníka do pracovného procesu s prihliadnutím na vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy a zaužívanú prax.
- (17) Aby muži a ženy, ktorí sa starajú o staršieho rodinného príslušníka a/alebo iného rodinného príslušníka, ktorý potrebuje starostlivosť, mali viac príležitostí zostať na trhu práce, pracovníci s vážne chorým alebo odkázaným rodinným príslušníkom by mali mať právo vziať si pracovné voľno vo forme opatrovateľskej dovolenky na účely starostlivosti o daného rodinného príslušníka. Aby sa predchádzalo zneužívaniu tohto práva, pred schválením opatrovateľskej dovolenky sa môže požadovať dôkaz o vážnosti choroby alebo odkázanosti rodinného príslušníka.
- (18) Popri práve na opatrovateľskú dovolenku stanovenom v tejto smernici by sa pre všetkých pracovníkov malo zachovať právo vziať si pracovné voľno z dôvodu vyššej moci v naliehavých a neočakávaných rodinných situáciách, ktoré je v súčasnosti stanovené v smernici 2010/18/EÚ, a to za podmienok, ktoré určia členské štáty.
- (19) Aby sa zvýšila motivácia pre pracovníkov s deťmi a opatrovateľskými povinnosťami, najmä mužov, vziať si jednotlivé dovolenky v trvaní stanovenom v tejto smernici, títo pracovníci by mali mať právo na adekvátny príspevok počas takejto dovolenky. Výška príspevku by mala byť rovnocenná aspoň s tým, čo by dotknutý pracovník dostal v prípade práceneschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu. Členské štáty by mali zohľadniť dôležitosť kontinuity nárokov na sociálne zabezpečenie vrátane zdravotnej starostlivosti.
- (20) V súlade so smernicou 2010/18/EÚ sa od členských štátov vyžaduje, aby vymedzili štatút pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie sa pracovnoprávny vzťah medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom preto počas dovolenky zachováva a v dôsledku toho zostáva pracovník čerpajúci takúto dovolenku počas tohto obdobia pracovníkom v zmysle práva Únie. Pri vymedzovaní štatútu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas obdobia dovoleník stanovených v tejto smernici, aj pokiaľ ide o nároky na sociálne zabezpečenie, by členské štáty mali preto zaručiť zachovanie pracovnoprávneho vzťahu.
- (21) Aby boli pracujúci rodičia a opatrovatelia povzbudzovaní k tomu, aby zostali na trhu práce, takíto pracovníci by mali mať možnosť prispôsobiť svoje rozvrhnutie pracovného času svojim osobným potrebám a preferenciám. Pracujúci rodičia a opatrovatelia by preto mali mať možnosť požiadať o pružné formy organizácie práce,

čo znamená možnosť pracovníkov prispôbiť si na účely plnenia opatrovateľských povinností svoje rozvrhnutie pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času. S cieľom zaoberať sa potrebami pracovníkov a zamestnávateľov by členské štáty mali mať možnosť obmedziť trvanie pružných foriem organizácie práce vrátane skráteného pracovného času. Hoci sa preukázalo, že práca na kratší pracovný čas je užitočná na to, aby niektorým ženám umožnila zostať na trhu práce aj po tom, ako majú deti, dlhé obdobia skráteného pracovného času môžu viesť k nižším príspevkom na sociálne zabezpečenie, čo sa môže ďalej premietnuť do nižších alebo absentujúcich nárokov na dôchodok. Konečné rozhodnutie o schválení žiadosti pracovníka o pružné formy organizácie práce by malo prináležať zamestnávateľovi. Osobitné okolnosti, na základe ktorých vznikla potreba požiadať o pružné formy organizácie práce, sa môžu zmeniť. Pracovníci by preto mali mať nielen právo vrátiť sa po skončení daného dohodnutého obdobia k svojmu pôvodnému rozvrhnutiu práce, ale mali by mať takisto možnosť o to požiadať kedykoľvek si to vyžiada zmena daných okolností.

- (22) Účelom zavedenia ustanovení o dovolenkách je podporovať pracujúcich rodičov a opatrovateľov počas určitého časového obdobia a cieľom týchto ustanovení je zachovať a presadzovať pokračujúcu väzbu pracujúcich rodičov a opatrovateľov na trh práce. Je preto vhodné zaviesť výslovné ustanovenie o ochrane zamestnaneckých práv pracovníkov, ktorí čerpajú dovolenku upravenú touto smernicou, a najmä ich práva vrátiť sa na rovnaké alebo rovnocenné pracovné miesto a nemusieť znášať zhoršenie podmienok v dôsledku ich absencie. Pracovníci by si mali zachovať svoj nárok na príslušné práva, už nadobudnuté alebo v procese nadobúdania, až do konca takejto dovolenky.
- (23) Pracovníci, ktorí si uplatňujú svoje právo na dovolenku alebo právo požiadať o pružné formy organizácie práce, by mali byť chránení pred diskrimináciou alebo znevýhodňovaním z dôvodu uplatnenia týchto práv.
- (24) Pracovníkom, ktorí si uplatňujú svoje právo čerpať dovolenku alebo právo požiadať o pružné formy organizácie práce stanovené v tejto smernici, by mala byť priznaná ochrana pred prepustením a akýmkoľvek prípravami na možné prepustenie z dôvodu požiadania o takúto dovolenku alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva požiadať o takéto pružné formy organizácie práce. Ak sa pracovníci domnievajú, že boli prepustení z uvedených dôvodov, mali by mať možnosť zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia.
- (25) Keď pracovníci informujú súd alebo iný príslušný orgán o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k prepusteniu z dôvodu, že pracovník požiadal o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo takúto dovolenku čerpal alebo že si uplatnil právo požiadať o pružné formy organizácie práce uvedené v článku 9, dôkazné bremeno o tom, že k prepusteniu nedošlo z uvedených dôvodov by sa malo prisúdiť zamestnávateľovi.
- (26) Členské štáty by mali zaviesť účinné, primerané a odradzujúce sankcie pre prípady porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Účinné uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania si vyžaduje adekvátnu súdnu ochranu pracovníkov pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcim zo sťažnosti alebo konania súvisiacich s právami priznanými touto smernicou. Obete môžu byť odrádzané od uplatnenia svojich práv vzhľadom na riziko odvetných opatrení, a preto by mali byť chránené

pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním, ak si uplatňujú svoje práva stanovené v tejto smernici. Takáto ochrana sa týka najmä zástupcov pracovníkov pri výkone ich funkcie.

- (27) S cieľom ďalej zlepšiť mieru ochrany práv stanovených v tejto smernici by vnútroštátne orgány pre rodovú rovnosť mali mať právomoci v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica.
- (28) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, a tým sa členským štátom dáva možnosť zaviesť alebo zachovať výhodnejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú výhodnejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcich právnych predpisoch Únie v tejto oblasti ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblasti, ktorou sa zaoberá táto smernica.
- (29) Konkrétne, nič v tejto smernici by sa nemalo vykladať ako obmedzenie už existujúcich práv priznaných smernicou 2010/18/EÚ a smernicou 2006/54/ES vrátane jej článku 19. Všetky odkazy na zrušenú smernicu 2010/18/EÚ by sa mali považovať za odkazy na túto smernicu.
- (30) Táto smernica by nemala ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojho vnútroštátneho vykonávacieho opatrenia na malé a stredné podniky s cieľom ubezpečiť sa, že malé a stredné podniky nebudú neprimerane zasiahnuté, pričom osobitná pozornosť by sa mala venovať mikropodnikom a administratívne zaťaženiu.
- (31) Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a pokiaľ členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.
- (32) Keďže ciele tejto smernice, konkrétne zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci, naprieč celou Úniou, nemôžu uspokojivo dosiahnuť jednotlivé členské štáty, ale možno ich lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia v súlade so zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Zmluvy o Európskej únii prijať opatrenia. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Predmet úpravy

Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky určené na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci, prostredníctvom uľahčenia zosúladenia pracovného a rodinného života pre pracujúcich rodičov a opatrovateľov.

Na tento účel sa ňou zabezpečujú individuálne práva súvisiace s:

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

Článok 2

Rozsah pôsobnosti

Táto smernica sa uplatňuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu.

Článok 3

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

- a) „otcovská dovolenka“ je pracovné voľno pre otcov, ktoré môžu čerpať pri príležitosti narodenia dieťaťa;
- b) „rodičovská dovolenka“ je pracovné voľno z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa na účely starostlivosti o toto dieťa;
- c) „opatrovateľ“ je pracovník, ktorý poskytuje osobnú starostlivosť alebo podporu v prípade vážnej choroby alebo odkázanosti rodinného príslušníka;
- d) „rodinný príslušník“ je syn, dcéra, matka, otec, manžel alebo partner v registrovanom partnerstve (ak sú takéto partnerstvá povolené podľa vnútroštátneho práva) pracovníka;
- e) „odkázanosť“ je situácia, v ktorej osoba dočasne alebo natrvalo potrebuje starostlivosť v dôsledku zdravotného postihnutia alebo vážneho zdravotného stavu, iného ako je vážna choroba;
- f) „pružné formy organizácie práce“ sú možnosti, ktoré majú pracovníci na prispôsobenie svojho rozvrhnutia pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času.

Článok 4

Otcovská dovolenka

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby otcovia mali právo čerpať otcovskú dovolenku v trvaní najmenej desiatich pracovných dní pri príležitosti narodenia dieťaťa.
2. Právo na otcovskú dovolenku uvedené v odseku 1 sa priznáva nezávisle od manželského alebo rodinného stavu vymedzeného vo vnútroštátnom práve.

Článok 5

Rodičovská dovolenka

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali individuálne právo čerpať rodičovskú dovolenku v trvaní najmenej štyroch mesiacov, ktorú budú musieť čerpať pred tým, než dieťa dovŕši určitý vek, ktorý sa stanovuje aspoň na 12 rokov.
2. Ak členské štáty povolia jednému rodičovi presunúť svoj nárok na rodičovskú dovolenku na druhého rodiča, zabezpečia, aby aspoň štyri mesiace rodičovskej dovolenky boli neprenosné.

3. Členské štáty určia dĺžku lehoty, v rámci ktorej musia pracovníci zamestnávateľa informovať o uplatnení práva na rodičovskú dovolenku. Členské štáty pri tom zohľadnia potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov. Členské štáty zabezpečia, aby sa v žiadosti pracovníka uvádzal plánovaný začiatok i koniec obdobia pracovného voľna.

4. Členské štáty môžu podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času alebo určitou dĺžkou zamestnania, ktorá nesmie presiahnuť jeden rok. V prípade po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú (v zmysle smernice Rady 1999/70/ES²¹) u toho istého zamestnávateľa sa na účely výpočtu obdobia služby vezme do úvahy súhrn týchto zmlúv.

5. Členské štáty môžu vymedziť okolnosti, za ktorých môže byť zamestnávateľovi po konzultácii v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou umožnené oddialiť schválenie rodičovskej dovolenky o primeranú lehotu z dôvodu, že by to vážnym spôsobom narušilo správne fungovanie daného zariadenia. Zamestnávatelia písomne odôvodnia akékoľvek oddialenie rodičovskej dovolenky.

6. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia, aby zabezpečili právo pracovníkov požiadať o rodičovskú dovolenku aj na kratší čas, po častiach oddelených obdobiami práce alebo prostredníctvom iných pružných foriem. Zamestnávatelia takéto žiadosti zvažia a budú na ne reagovať s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov. Zamestnávatelia písomne odôvodnia akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti.

7. Členské štáty posúdia, či je potrebné prispôbiť podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné ustanovenia o jej uplatňovaní potrebám adoptívnych rodičov, rodičov so zdravotným postihnutím a rodičov s deťmi so zdravotným postihnutím alebo dlhodobou chorobou.

Článok 6

Opatrovateľská dovolenka

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali právo čerpať opatrovateľskú dovolenku v trvaní najmenej piatich pracovných dní ročne na každého pracovníka. Toto právo môže podliehať náležitému zdokladovaniu zdravotného stavu rodinného príslušníka pracovníka.

Článok 7

Pracovné voľno z dôvodu vyššej moci

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

Článok 8

²¹ Smernica Rady z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43).

Adekvátny príjem

V súlade s vnútroštátnymi okolnosťami, ako je vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy a/alebo zaužívaná prax, a s prihliadnutím na právomoci delegované na sociálnych partnerov, členské štáty zabezpečia, aby pracovníci, ktorí si uplatňujú práva na dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6, dostali platbu alebo adekvátny príspevok rovnocenné aspoň s tým, čo by dotknutý pracovník dostal v prípade práceneschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu.

Článok 9

Pružné formy organizácie práce

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci s deťmi do určitého veku, ktorý sa stanovuje aspoň na 12 rokov, a opatrovatelia mali právo požiadať o pružné formy organizácie práce na opatrovateľské účely. Dĺžka trvania takýchto pružných foriem organizácie práce môže podliehať primeranému obmedzeniu.
2. Zamestnávateľia zvažia žiadosti o pružné formy organizácie práce uvedené v odseku 1 a budú na ne reagovať s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov. Zamestnávateľia odôvodnia akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti.
3. Ak je dĺžka trvania pružných foriem organizácie práce uvedených v odseku 1 obmedzená, pracovník má právo vrátiť sa po skončení dohodnutého obdobia k svojmu pôvodnému rozvrhnutiu pracovného času. Pracovník má takisto právo požiadať o návrat k pôvodnému rozvrhnutiu pracovného času kedykoľvek to bude odôvodnené zmenou okolností. Zamestnávateľia sú povinní takéto žiadosti zvažovať a reagovať na ne s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov.

Článok 10

Zamestnanecké práva

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

Článok 11

Nediskriminácia

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na to, aby zakázali znevýhodňovanie pracovníkov z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva na pružné formy organizácie práce uvedené v článku 9.

Článok 12

Ochrana pred prepustením a dôkazné bremeno

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na to, aby zakázali prepustenie a všetky prípravy na prepustenie pracovníkov z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva požiadať o pružné formy organizácie práce uvedené v článku 9.
2. Pracovníci, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení z dôvodu požiadania o dovolenku uvedenú v článkoch 4, 5 alebo 6 alebo jej čerpania, či z dôvodu uplatnenia práva na pružné formy organizácie práce uvedené v článku 9 môžu zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia. Zamestnávateľ poskytne toto odôvodnenie písomne.
3. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípade, že pracovníci uvedení v odseku 2 informujú súd alebo iný príslušný orgán o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že k takému prepusteniu došlo, to bol odporovateľ, kto musí dokázať, že k prepusteniu došlo z dôvodov iných, ako sú tie uvedené v odseku 1.
4. Odsek 3 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre navrhovateľov výhodnejšie.
5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 3 na konania, v ktorých zisťovanie skutkových okolností prislúcha súdu alebo príslušnému orgánu.
6. Odsek 3 sa neuplatňuje na trestné konania, pokiaľ členské štáty neustanovia inak.

Článok 13

Sankcie

Členské štáty stanovujú pravidlá týkajúce sa účinných, primeraných a odradzujúcich sankcií za prípady porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Členské štáty prijímú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie uplatňovania uvedených sankcií. Sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. Môžu mať formu pokuty. Takisto môžu mať podobu zaplatenia náhrady.

Článok 14

Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami

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

Článok 15

Orgány pre rodovú rovnosť

Členské štáty zabezpečia, aby orgán alebo orgány určené podľa článku 20 smernice 2006/54/ES na zabezpečenie presadzovania, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania s rodičmi a opatrovateľmi bez diskriminácie na základe pohlavia takisto mali právomoc v záležitostiach, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

Článok 16

Úroveň ochrany

Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia stanovené v tejto smernici. Musia však zabezpečiť, aby v súlade s článkom 5 ods. 2 boli neprenosné aspoň štyri mesiace rodičovskej dovolenky.

Článok 17

Šírenie informácií

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

Článok 18

Podávanie správ a preskúmanie

1. Najneskôr päť rokov po nadobudnutí účinnosti tejto smernice členské štáty oznámia Komisii všetky relevantné informácie týkajúce sa uplatňovania tejto smernice, ktoré Komisia potrebuje na vypracovanie správy pre Európsky parlament a Radu o uplatňovaní tejto smernice.
2. Na základe informácií, ktoré členské štáty poskytnú v súlade s odsekom 1, Komisia predloží Európskemu parlamentu a Rade správu, v ktorej preskúma uplatňovanie tejto smernice a ku ktorej v prípade potreby pripojí legislatívny návrh.

Článok 19

Zrušenie

Smernica 2010/18/EÚ sa zrušuje s účinnosťou od dvoch rokov odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice. Odkazy na zrušenú smernicu sa považujú za odkazy na túto smernicu a vykladajú sa v súlade s tabuľkou zhody uvedenou v prílohe.

Článok 20

Transpozícia

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, právne predpisy a správne ustanovenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do dvoch rokov odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice. Komisii bezodkladne oznámia znenie daných ustanovení.

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

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

3. Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a pokiaľ členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.

Článok 21

Nadobudnutie účinnosti

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

Článok 22

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

Za Európsky parlament
predseda

Za Radu
predseda