



UNIA EUROPEJSKA

PARLAMENT EUROPEJSKI

RADA

**Bruksela, 20 czerwca 2019 r.
(OR. en)**

**2017/0085 (COD)
LEX 1945**

**PE-CONS 20/1/19
REV 1**

**EMPL 45
SOC 59
GENDER 4
SAN 44
CODEC 256**

**DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
W SPRAWIE RÓWNOWAGI MIĘDZY
ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM RODZICÓW I OPIEKUNÓW
ORAZ UCHYLAJĄCA DYREKTYWĘ RADY 2010/18/UE**

**DYREKTYWA
PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/...**

z dnia 20 czerwca 2019 r.

**w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów
oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b), w związku z art. 153 ust. 1 lit. i),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego¹,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów²,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą³,

¹ Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 44.

² Dz.U. C 164 z 8.5.2018, s. 62.

³ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 13 czerwca 2019 r.

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Art. 153 ust. 1 lit. i) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) stanowi, że Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w obszarze równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy.
- (2) Równouprawnienie płci jest jedną z podstawowych zasad Unii. Art. 3 ust. 3 akapit drugi Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) stanowi, że Unia wspiera równość kobiet i mężczyzn. Podobnie art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”) nakłada wymóg zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.
- (3) Art. 33 Karty przewiduje prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu rodzicielskiego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka, w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym.
- (4) Unia ratyfikowała Konwencję Narodów Zjednoczonych z 2006 r. o prawach osób niepełnosprawnych. Konwencja ta stanowi zatem integralną część porządku prawnego Unii, a akty prawne Unii muszą być – na tyle, na ile jest to możliwe – interpretowane w sposób zgodny z tą konwencją. Konwencja przewiduje, w szczególności w art. 7 ust.1, że jej Strony podejmą wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia pełnego korzystania przez niepełnosprawne dzieci ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, na równych zasadach z innymi dziećmi.

- (5) Państwa członkowskie ratyfikowały Konwencję Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka z 1989 r. Art. 18 ust. 1 tej konwencji stanowi, że oboje rodzice ponoszą wspólną odpowiedzialność za wychowanie i rozwój dziecka oraz że jak najlepsze zabezpieczenie interesów dziecka powinno być przedmiotem ich największej troski.
- (6) Polityki dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinny przyczyniać się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety oraz zmniejszania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. W politykach tych powinno uwzględniać się zmiany demograficzne, w tym skutki starzenia się społeczeństwa.
- (7) W świetle wyzwań wynikających ze zmian demograficznych oraz związanej z nimi presji na wydatki publiczne w niektórych państwach członkowskich oczekuje się wzrostu zapotrzebowania na opiekę nieformalną.

- (8) Na poziomie Unii szereg dyrektyw w obszarze równości płci oraz warunków pracy dotyczy już pewnych kwestii, które są istotne dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a w szczególności dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE¹ i 2010/41/UE² oraz dyrektywy Rady 92/85/EWG³, 97/81/WE⁴ i 2010/18/UE⁵.
- (9) Zasady równości płci i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym zostały potwierdzone w zasadach 2 i 9 Europejskiego filaru praw socjalnych, który został proklamowany przez Parlament Europejski, Radę i Komisję dnia 17 listopada 2017 r.

¹ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1).

³ Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1).

⁴ Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – załącznik: porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).

⁵ Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. L 68 z 18.3.2010, s. 13).

- (10) Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wciąż jednak jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze, w szczególności z uwagi na coraz większą powszechność wydłużonych godzin pracy oraz zmiennych rozkładów pracy, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet. Znaczącym czynnikiem wpływającym na niedostateczną reprezentację kobiet na rynku pracy jest trudność w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Kobiety, które mają dzieci, zwykle poświęcają mniej godzin na pracę zarobkową, a więcej czasu na wypełnianie nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych. Fakt posiadania chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet i powoduje, że niektóre z nich zupełnie wycofują się z rynku pracy.
- (11) Obecne unijne ramy prawne zapewniają ograniczone środki zachęcające mężczyzn do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi. Brak płatnego urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego w wielu państwach członkowskich przyczynia się do niewielkiego wykorzystania urlopów przez ojców. Ta nierówność między kobietami i mężczyznami, jeśli chodzi o politykę w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, utrwała stereotypy związane z płcią oraz pogłębia różnice między płciami w dziedzinie pracy i opieki. Polityki równego traktowania powinny mieć na celu rozwiązanie problemu stereotypów dotyczących zarówno męskich, jak i żeńskich zawodów i ról, a partnerów społecznych zachęca się do realizowania ich kluczowego zadania, jakim jest informowanie zarówno pracowników, jak i pracodawców oraz podnoszenie poziomu ich świadomości w zakresie walki z dyskryminacją. Ponadto wykazano, że korzystanie przez ojców z regulacji w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, takich jak urlopy lub elastyczna organizacja pracy, ma pozytywny wpływ na ograniczenie względnej ilości nieodpłatnej pracy w rodzinie wykonywanej przez kobiety i pozostawia im więcej czasu na pracę za wynagrodzeniem.

- (12) Wdrażając niniejszą dyrektywę, państwa członkowskie powinny wziąć pod uwagę fakt, że równe korzystanie z urlopów ze względów rodzinnych przez kobiety i mężczyzn zależy również od innych odpowiednich środków, takich jak zapewnianie dostępnych i przystępnych cenowo usług w zakresie opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej, które mają kluczowe znaczenie dla umożliwienia rodzicom i innym osobom pełniącym obowiązki opiekuńcze wejścia na rynek pracy, pozostania na nim lub powrotu na ten rynek. Usunięcie ekonomicznych czynników zniechęcających może również skłaniać drugich żywicieli rodziny, których większość stanowią kobiety, do pełnego uczestnictwa w rynku pracy.
- (13) Dla dokonania oceny wpływu niniejszej dyrektywy, Komisja i państwa członkowskie powinny nadal współpracować w celu tworzenia porównywalnych statystyk zdezagregowanych według płci.
- (14) Komisja skonsultowała się z partnerami społecznymi w dwuetapowym procesie w odniesieniu do wyzwań związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, zgodnie z art. 154 TFUE. Pomiędzy partnerami społecznymi nie zostało osiągnięte porozumienie w sprawie przystąpienia do negocjacji w odniesieniu do tych zagadnień, w tym do kwestii urlopu rodzicielskiego. Ważne jest jednak podjęcie działań w tym obszarze polegających na unowocześnieniu i dostosowaniu obecnych ram prawnych, z uwzględnieniem wyników tych konsultacji, jak również konsultacji społecznych przeprowadzonych w celu zasięgnięcia opinii zainteresowanych stron i obywateli.

- (15) Dyrektywa 2010/18/UE reguluje urlop rodzicielski w drodze realizacji porozumienia ramowego zawartego między partnerami społecznymi. Niniejsza dyrektywa opiera się na zasadach ustanowionych w dyrektywie 2010/18/UE i uzupełnia je przez wzmocnienie istniejących oraz wprowadzenie nowych praw. Dyrektywę 2010/18/UE należy uchylić i zastąpić ją niniejszą dyrektywą.
- (16) W niniejszej dyrektywie określa się minimalne wymagania dotyczące urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów. Ułatwiając takim rodzicom i opiekunom godzenie życia zawodowego z prywatnym, niniejsza dyrektywa powinna przyczyniać się do realizacji zapisanych w Traktacie celów równości mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy, równego traktowania w pracy oraz wspierania wysokiego poziomu zatrudnienia w Unii.
- (17) Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników posiadających umowy o pracę lub będących w innym stosunku pracy, w tym umowy związane z zatrudnieniem lub stosunkami pracy osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na czas określony lub osób zatrudnionych na podstawie umowy z agencją pracy tymczasowej lub pozostających z taką agencją w stosunku pracy, jak przewidziano wcześniej w dyrektywie 2010/18/UE. Biorąc pod uwagę orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwanego dalej „Trybunałem Sprawiedliwości”) dotyczące kryteriów ustalania statusu pracownika, to do państw członkowskich należy definiowanie umów o pracę i stosunków pracy.

- (18) Państwa członkowskie posiadają kompetencje do zdefiniowania stanu cywilnego i stanu rodzinnego oraz do ustalenia, które osoby mają być uznawane za rodzica, matkę i ojca.
- (19) Aby zachęcić do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi między kobietami i mężczyznami, a także umożliwić wczesne tworzenie więzi między ojcami i dziećmi, należy przyznać prawo do urlopu ojcowskiego ojcom lub – w przypadkach i zakresie przewidzianym w prawie krajowym – równoważnym drugim rodzicom. Taki urlop ojcowski powinien być wykorzystywany w okresie narodzin dziecka i wyraźnie wiązać się z tym wydarzeniem, a jego celem powinno być sprawowanie opieki. Państwa członkowskie mogą przyznać urlop ojcowski również w przypadku narodzin dziecka martwego. Do państw członkowskich należy ustalenie, czy zezwolić na wykorzystanie części urlopu ojcowskiego przed narodzinami dziecka, czy musi on zostać wykorzystany w całości po jego narodzinach, ustalenie okresu, w którym ma on zostać wykorzystany, a także ustalenie, czy i na jakich warunkach należy zezwolić na wykorzystanie urlopu ojcowskiego w niepełnym wymiarze, w naprzemiennych okresach, na przykład przez kilka następujących po sobie dni urlopu, po których następuje okres pracy, lub na innych elastycznych zasadach. Państwa członkowskie mogą doprecyzować, czy urlop ojcowski jest wyrażony w dniach roboczych, tygodniach czy innych jednostkach czasu, biorąc pod uwagę, że dziesięć dni roboczych odpowiada dwóm tygodniom kalendarzowym. Aby uwzględnić różnice między państwami członkowskimi, prawo do urlopu ojcowskiego powinno przysługiwać bez względu na stan cywilny lub rodzinny, określony w prawie krajowym.

- (20) Z uwagi na to, że większość ojców nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego lub przekazuje znaczną część uprawnień do swojego urlopu matkom – aby zachęcić ojców do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, a jednocześnie utrzymać prawo każdego z rodziców do co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego, jak przewidziano w dyrektywie 2010/18/UE, niniejsza dyrektywa przedłuża z jednego do dwóch miesięcy minimalny okres urlopu rodzicielskiego, który nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica. Celem zapewnienia, aby co najmniej dwa miesiące urlopu rodzicielskiego były dostępne dla każdego rodzica wyłącznie i aby nie mogły one zostać przeniesione na drugiego z nich, jest zachęcenie ojców do korzystania z przysługującego im prawa do takiego urlopu. Rozwiązanie to również promuje i ułatwia powrót matek na rynek pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.
- (21) Niniejsza dyrektywa gwarantuje pracownikom będącym rodzicami, minimalny okres czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego. Zachęca się państwa członkowskie do przyznania prawa do urlopu rodzicielskiego wszystkim pracownikom, którzy sprawują obowiązki rodzicielskie zgodnie z prawem krajowym.

- (22) Państwa członkowskie powinny móc wyznaczyć termin na złożenie przez pracownika wniosku do pracodawcy o udzielenie urlopu rodzicielskiego oraz móc zdecydować, czy prawo do urlopu rodzicielskiego uzależnione jest od określonego okresu zatrudnienia. Ze względu na coraz bardziej zróżnicowane ustalenia umowne przy obliczaniu takiego okresu zatrudnienia należy uwzględnić sumę kolejnych okresów zatrudnienia na umowę na czas określony zawartą z tym samym pracodawcą. Aby równoważyć potrzeby pracowników i pracodawców, państwa członkowskie powinny też móc zdecydować, czy zezwolić pracodawcy na odroczenie udzielenia urlopu rodzicielskiego w pewnych okolicznościach, pod warunkiem, że pracodawca przedstawi na piśmie uzasadnienie tego odroczenia.
- (23) Zważywszy, że elastyczność zwiększa prawdopodobieństwo skorzystania przez każdego z rodziców, a w szczególności ojca, z uprawnień do urlopu rodzicielskiego, pracownicy powinni mieć możliwość wystąpienia z wnioskiem o urlop rodzicielski w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, w naprzemiennych okresach, na przykład przez kilka następujących po sobie tygodni urlopu, po których następuje okres pracy, lub na innych elastycznych zasadach. Do pracodawcy powinna należeć decyzja o przyjęciu lub odrzuceniu takiego wniosku o urlop rodzicielski w formach innych niż pełny wymiar czasu pracy. Państwa członkowskie powinny ocenić, czy warunki dostępu do urlopu rodzicielskiego oraz szczegółowe regulacje dotyczące urlopu rodzicielskiego należy dostosować do specjalnych potrzeb rodziców znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji.
- (24) Okres, w którym pracownikom powinno przysługiwać prawo do urlopu rodzicielskiego, powinien być powiązany z wiekiem dziecka. Wiek ten należy ustalić tak, aby umożliwić obojgu rodzicom skuteczne skorzystanie z pełnego prawa do urlopu rodzicielskiego przysługującego im na mocy niniejszej dyrektywy.

- (25) W celu ułatwiania powrotów do pracy po okresie urlopu rodzicielskiego, pracownicy i pracodawcy są zachęcani do utrzymywania dobrowolnych kontaktów podczas takich urlopów, jak również mogą dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków ułatwiających powrót do miejsca pracy. Decyzję o takim kontakcie i takich ustaleniach podejmują zainteresowane strony, z uwzględnieniem prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki. Pracownicy powinni być informowani o procedurach awansu i wolnych stanowiskach pracy oraz powinni mieć możliwość uczestniczenia w takich procedurach i ubiegania się o wolne stanowiska pracy.
- (26) Badania wykazują, że w państwach członkowskich, w których znaczną część urlopu rodzicielskiego oferuje się ojcom i w których podczas urlopu pracownikowi wypłacane są wynagrodzenie lub świadczenie o stosunkowo wysokiej stopie kompensacji, ojcowie częściej korzystają z urlopu rodzicielskiego oraz obserwuje się pozytywny trend dotyczący odsetka zatrudnienia wśród matek. W związku z tym zamiast przyznawać wynagrodzenie lub świadczenia z tytułu urlopu ojcowskiego, jak przewidziano w niniejszej dyrektywie, należy zezwolić na dalsze stosowanie takich systemów, o ile spełniają one pewne minimalne kryteria.

- (27) Aby zapewnić mężczyznom i kobietom pełniącym obowiązki opiekuńcze większe możliwości pozostania na rynku pracy, każdy pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że taki urlop może być wykorzystywany w częściach obejmujących od jednego do kilku dni roboczych na konkretny przypadek. Aby uwzględnić rozbieżne systemy krajowe, państwa członkowskie powinny mieć możliwość przyznawania urlopu opiekuńczego w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia bądź na konkretny przypadek. Ze względu na starzenie się społeczeństwa i wynikające z niego upowszechnianie się ograniczeń związanych z wiekiem przewiduje się stały wzrost zapotrzebowania na opiekę. Państwa członkowskie powinny uwzględniać wzrost zapotrzebowania na opiekę przy opracowywaniu swojej polityki opiekuńczej, również w odniesieniu do urlopu opiekuńczego. Zachęca się państwa członkowskie do rozszerzania prawa do urlopu opiekuńczego na opiekę nad innymi krewnymi, takimi jak dziadkowie i rodzeństwo. Państwa członkowskie mogą wymagać uprzedniego przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o potrzebie zapewnienia znacznej opieki lub wsparcia z poważnych powodów medycznych.
- (28) Oprócz prawa do urlopu opiekuńczego przewidzianego w niniejszej dyrektywie wszyscy pracownicy powinni zachować prawo do czasu wolnego od pracy, bez uszczerbku dla nabytych lub nabywanych praw pracowniczych, z powodu działania siły wyższej w pilnych i niespodziewanych sprawach rodzinnych, jak przewidziano w dyrektywie 2010/18/UE, zgodnie z warunkami określonymi przez państwa członkowskie.

- (29) Aby zwiększyć zachęty dla pracowników będących rodzicami, a w szczególności dla mężczyzn, do korzystania z urlopów przewidzianych niniejszą dyrektywą, należy przyznać pracownikom uprawnienia do odpowiedniego świadczenia pieniężnego podczas urlopu.
- (30) Państwa członkowskie powinny zatem ustalić wysokość wynagrodzenia lub świadczenia w odniesieniu do minimalnego okresu urlopu ojcowskiego, która odpowiada co najmniej wysokości krajowego świadczenia chorobowego. Ponieważ przyznanie prawa do urlopu ojcowskiego i do urlopu macierzyńskiego jest środkiem realizacji podobnych celów, a mianowicie budowania więzi między rodzicem a dzieckiem, zachęca się państwa członkowskie do ustanowienia wynagrodzenia lub świadczenia z tytułu urlopu ojcowskiego równego wynagrodzeniu lub świadczeniu przysługującemu z tytułu urlopu macierzyńskiego na poziomie krajowym.
- (31) Państwa członkowskie powinny ustalić wynagrodzenie lub świadczenie z tytułu minimalnej, nieprzenaszalnej części urlopu rodzicielskiego gwarantowanej na mocy niniejszej dyrektywy w odpowiedniej wysokości. Przy określaniu wysokości tego wynagrodzenia lub świadczenia przewidzianego z tytułu minimalnej, nieprzenaszalnej części urlopu rodzicielskiego państwa członkowskie powinny wziąć pod uwagę fakt, że dla rodziny skorzystanie z urlopu rodzicielskiego często oznacza utratę dochodów i że główni żywiciele rodziny mogą skorzystać z prawa do urlopu rodzicielskiego tylko wtedy, jeśli urlop ten jest wystarczająco dobrze wynagradzany, pozwalając na godny poziom życia.
- (32) Chociaż państwa członkowskie mają swobodę decydowania o tym, czy zapewnić wynagrodzenie lub świadczenie z tytułu urlopu opiekuńczego, zachęca się je do wprowadzenia takiego wynagrodzenia lub świadczenia w celu zagwarantowania skutecznego wykorzystywania prawa do takiego urlopu przez opiekunów, w szczególności przez mężczyzn.

- (33) Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego przewidzianej w rozporządzeniach Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004¹ i (UE) nr 1231/2010² oraz w rozporządzeniu Rady (WE) nr 859/2003³. Państwo członkowskie właściwe w kwestii zabezpieczenia społecznego pracownika określone jest przez te rozporządzenia.
- (34) Aby zachęcić pracowników będących rodzicami i opiekunów do pozostania na rynku pracy, pracownikom tym należy dać możliwość dostosowania ich rozkładów pracy do osobistych potrzeb i preferencji. W tym celu i z myślą o potrzebach pracowników powinni oni mieć prawo do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu dostosowania swojej organizacji pracy, w tym – tam gdzie jest to możliwe – przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy, tak aby umożliwić im sprawowanie opieki.

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1).

² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo (Dz.U. L 344 z 29.12.2010, s. 1).

³ Rozporządzenie Rady (WE) nr 859/2003 z dnia 14 maja 2003 r. rozszerzające przepisy rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 i rozporządzenia (EWG) nr 574/72 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi przepisami wyłącznie ze względu na ich obywatelstwo (Dz.U. L 124 z 20.5.2003, s. 1).

- (35) W celu uwzględnienia potrzeb zarówno pracowników, jak i pracodawców, państwa członkowskie powinny mieć możliwość ograniczenia czasu trwania elastycznej organizacji pracy, w tym wszelkiego zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub pracy zdalnej. Choć zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy okazało się przydatne, umożliwiając niektórym kobietom pozostanie na rynku pracy po urodzeniu dziecka lub podczas opieki nad krewnymi wymagającymi opieki lub wsparcia, to długie okresy zmniejszonego wymiaru czasu pracy mogą skutkować niższymi składkami na zabezpieczenie społeczne, a zatem ograniczonymi uprawnieniami emerytalno-rentowymi lub ich całkowitym brakiem.
- (36) Rozpatrując wnioski o elastyczną organizację pracy, pracodawca powinien mieć możliwość uwzględnienia między innymi czasu trwania wnioskowanej elastycznej organizacji pracy, jak również swoich środków i możliwości operacyjnych do proponowania takiej organizacji. Pracodawca powinien mieć możliwość podjęcia decyzji o przyjęciu lub odrzuceniu wniosku pracownika o elastyczną organizację pracy. Szczególne okoliczności uzasadniające potrzebę elastycznej organizacji pracy mogą ulec zmianie. Pracownicy powinni zatem mieć nie tylko możliwość powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu wspólnie uzgodnionego okresu, lecz powinni mieć także możliwość wystąpienia o powrót do tej organizacji wcześniej, gdy wymaga tego zmiana okoliczności.

- (37) Niezależnie od wymogu dokonania oceny, czy warunki dostępu do urlopu rodzicielskiego i szczególne regulacje dotyczące takiego urlopu powinny być dostosowane do szczególnych potrzeb rodziców znajdujących się w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji, zachęca się państwa członkowskie do oceny, czy warunki dostępu do urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego i elastycznej organizacji pracy oraz szczególne regulacje dotyczące korzystania z tych praw należy dostosować do konkretnych potrzeb, takich jak potrzeby rodziców samotnie wychowujących dzieci, rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnością, rodziców dzieci z niepełnosprawnością lub przewlekłe chorych lub rodziców znajdujących się w szczególnej sytuacji, na przykład związanej z porodami mnogimi i przedwczesnymi.
- (38) Regulacje dotyczące urlopów mają wspierać pracowników będących rodzicami i opiekunów w konkretnym okresie, a ich celem jest utrzymanie i wspieranie nieprzerwanej więzi pracowników z rynkiem pracy. Należy zatem wprowadzić wyraźny przepis chroniący prawa pracownicze pracowników korzystających z urlopów objętych niniejszą dyrektywą. Niniejsza dyrektywa chroni w szczególności prawo pracowników do powrotu na to samo lub równorzędne stanowisko po wykorzystaniu takiego urlopu oraz gwarantuje, że w wyniku skorzystania z niego pracownicy nie będą narażeni na pogorszenie warunków umów o pracę lub stosunków pracy. Pracownicy powinni zachować uprawnienia do odpowiednich praw nabytych lub nabywanych do końca takiego urlopu.

- (39) Jak stanowi dyrektywa 2010/18/UE, od państw członkowskich wymaga się określenia statusu umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości stosunek pracy między pracownikiem a pracodawcą pozostaje utrzymany w czasie urlopu, a w konsekwencji osoba korzystająca z takiego urlopu pozostaje w tym okresie pracownikiem w rozumieniu prawa Unii. Określając status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopów objętych niniejszą dyrektywą, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, by stosunek pracy został utrzymany.
- (40) Pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinni być chronieni przed dyskryminacją lub wszelkim niekorzystnym traktowaniem z tego powodu.

- (41) Pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy i wszelkimi przygotowaniami do możliwego zwolnienia z pracy z powodu wystąpienia o urlop, skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, w tym zgodnie z wyrokiem w sprawie C-460/06¹. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu skorzystania z takich praw, powinien mieć możliwość zwrócenia się do pracodawcy z prośbą o przedstawienie należytego uzasadnienia tego zwolnienia. Jeżeli pracownik złożył wniosek o urlop ojcowski, urlop rodzicielski lub urlop opiekuńczy, o których mowa w niniejszej dyrektywie, bądź jeżeli skorzystał z któregoś z nich, pracodawca powinien przedstawić pisemne uzasadnienie zwolnienia takiego pracownika.
- (42) Ciężar dowodu, że zwolnienie z pracy nie nastąpiło z powodu złożenia przez pracownika wniosku o urlop ojcowski, urlop rodzicielski lub urlop opiekuńczy, o których mowa w niniejszej dyrektywie, lub skorzystania z któregoś z tych urlopów powinien spoczywać na pracodawcy, jeżeli pracownik przedstawi przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że został zwolniony z takich powodów.

¹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 października 2007 r., *Nadine Paquay przeciwko Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (43) Państwa członkowskie powinny ustanowić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje za naruszanie przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub przepisów krajowych już obowiązujących w dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy, które dotyczą praw wchodzących w zakres jej stosowania. Takie sankcje mogą obejmować kary administracyjne i finansowe, takie jak grzywny lub wypłatę odszkodowania, a także inne rodzaje sankcji.
- (44) Skuteczne wdrożenie zasad równego traktowania i równych szans wymaga odpowiedniej ochrony sądowej pracowników przed negatywnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi lub postępowań związanych z prawami objętymi niniejszą dyrektywą. Istnieje możliwość, że ofiary będą się powstrzymywały od wykonywania swoich praw z uwagi na ryzyko odwetu, dlatego należy je chronić przed wszelkim negatywnym traktowaniem podczas wykonywania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Taka ochrona jest szczególnie istotna w przypadku przedstawicieli pracowników podczas pełnienia ich funkcji.
- (45) W celu podniesienia poziomu ochrony praw przewidzianych niniejszą dyrektywą krajowe organy do spraw równości powinny być właściwe w sprawach związanych z dyskryminacją wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy, włączając w to zadanie udzielania niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji w odniesieniu do ich skarg.

- (46) Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne wymagania, tym samym pozostawiając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania przepisów korzystniejszych dla pracowników. Umożliwienie jednemu z rodziców przeniesienia na rzecz drugiego rodzica więcej niż dwóch z czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego przewidzianego w niniejszej dyrektywie nie stanowi przepisu korzystniejszego dla pracownika niż przepisy minimalne ustanowione w niniejszej dyrektywie. Prawa już nabyte w dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejsza dyrektywa zawiera korzystniejsze przepisy. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie powinno zostać wykorzystane do ograniczenia praw istniejących w prawie unijnym, ani nie powinno stanowić ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w obszarach objętych niniejszą dyrektywą.
- (47) W szczególności żaden z przepisów niniejszej dyrektywy nie powinien być interpretowany jako przepis ograniczający prawa przewidziane w dyrektywach 2010/18/UE, 92/85/EWG i 2006/54/WE, w tym w art. 19 dyrektywy 2006/54/WE.

- (48) Mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) zdefiniowane w załączniku do zalecenia Komisji 2003/361/WE¹, które stanowią zdecydowaną większość przedsiębiorstw w Unii, mogą mieć ograniczone zasoby finansowe, techniczne i ludzkie. Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania ograniczeń administracyjnych, finansowych lub prawnych, w taki sposób, aby zniechęcało to do tworzenia i rozwijania MŚP lub stanowiło nadmierne obciążenia dla pracodawców. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia dokładnej oceny skutków ich środków transpozycyjnych dla MŚP celem zapewnienia równego traktowania wszystkich pracowników, aby MŚP nie zostały w nieproporcjonalny sposób dotknięte przez te środki, przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa oraz aby unikać nadmiernego obciążenia administracyjnego. Zachęca się państwa członkowskie do stwarzania zachęt, opracowywania wskazówek i zapewniania doradztwa dla MŚP, aby pomóc im w wypełnianiu ich obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.
- (49) Każdy rodzaj czasu wolnego od pracy ze względów rodzinnych, w szczególności urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski lub urlop opiekuńczy, przysługujący zgodnie z prawem krajowym lub układami zbiorowymi, powinien być uwzględniany jako spełniający wymagania w zakresie jednego lub większej liczby urlopów przewidzianych w niniejszej dyrektywie i dyrektywie 92/85/EWG, o ile minimalne wymagania tych dyrektyw zostały spełnione i o ile ogólny poziom ochrony zapewnianej pracownikom w dziedzinach nimi objętych nie zostaje zmniejszony. Wdrażając niniejszą dyrektywę, państwa członkowskie nie są zobowiązane do zmiany nazwy lub innych zmian poszczególnych rodzajów urlopów ze względów rodzinnych, które są przewidziane na mocy prawa krajowego lub układów zbiorowych i które są zaliczane na poczet zapewnienia zgodności z niniejszą dyrektywą.

¹ Zalecenie Komisji 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r. dotyczące definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (Dz.U. L 124 z 20.5.2003, s. 36).

- (50) Państwa członkowskie zachęca się, zgodnie z praktyką krajową, do promowania dialogu społecznego z partnerami społecznymi w celu wspierania godzenia życia zawodowego i prywatnego, w tym poprzez promowanie środków na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w miejscu pracy, ustanowienie dobrowolnych systemów certyfikacji, zapewnienie szkolenia zawodowego, podnoszenie poziomu świadomości i prowadzenie kampanii informacyjnych. Ponadto zachęca się państwa członkowskie do uczestniczenia w dialogu z odpowiednimi stronami zainteresowanymi, takimi jak organizacje pozarządowe, władze lokalne i regionalne oraz usługodawcy, w celu promowania polityki godzenia życia zawodowego z prywatnym, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.
- (51) Należy zachęcać partnerów społecznych do promowania dobrowolnych systemów certyfikacji oceniających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym w miejscu pracy.
- (52) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie zapewnienie wprowadzenia w życie zasady równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy w całej Unii, nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na ich rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z określoną w tym artykule zasadą proporcjonalności dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Przedmiot

Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

W tym celu niniejsza dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z:

- a) urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym;
- b) elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów.

Artykuł 2

Zakres stosowania

Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Artykuł 3

Definicje

1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:
 - a) „urlop ojcowski” oznacza urlop z okazji narodzin dziecka dla ojca lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, dla równoważnego drugiego rodzica, w celu sprawowania opieki;
 - b) „urlop rodzicielski” oznacza urlop dla rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem;
 - c) „urlop opiekuńczy” oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie;
 - d) „opiekun” oznacza pracownika zapewniającego osobistą opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie;

- e) „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie;
- f) „elastyczna organizacja pracy” oznacza możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy.

2. Odniesienie do dni roboczych w art. 4 i 6 rozumie się jako odniesienia do pełnego wymiaru czasu pracy, określonego w danym państwie członkowskie.

Prawo pracownika do urlopu może być ustalane proporcjonalnie do jego czasu pracy, zgodnie z wymiarem czasu pracy określonym w umowie o pracę lub w stosunku pracy.

Artykuł 4
Urlop ojcowski

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby ojcowie lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, równoważni drudzy rodzice, mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika. Państwa członkowskie mogą zdecydować, czy zezwalają na wykorzystanie urlopu ojcowskiego częściowo przed narodzinami dziecka, czy tylko po narodzinach dziecka oraz czy zezwalają na wykorzystanie takiego urlopu na elastycznych zasadach.
2. Prawo do urlopu ojcowskiego nie jest uzależnione od wcześniejszego okresu pracy ani stażu pracy.
3. Prawo do urlopu ojcowskiego jest przyznawane niezależnie od stanu cywilnego lub rodzinnego pracownika, określonego w prawie krajowym.

Artykuł 5
Urlop rodzicielski

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, który zostanie określany przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Wiek ten jest określany mając na uwadze zapewnienie, aby każde z rodziców mogło wykonywać swoje prawo do urlopu rodzicielskiego skutecznie i na równych zasadach.
2. Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu.
3. Państwa członkowskie ustalają rozsądny termin, w jakim pracownik ma wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Państwa członkowskie uwzględniają przy tym potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników.

Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik wskazał we wniosku o urlop rodzicielski zamierzony początek i koniec urlopu.
4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć jednego roku. W przypadku kolejnych umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy Rady 1999/70/WE¹, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów.

¹ Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

5. Państwa członkowskie mogą określić okoliczności, w których pracodawca, po konsultacji przeprowadzonej zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką może odroczyć udzielenie urlopu rodzicielskiego o rozsądny okres z tego powodu, że korzystanie z urlopu rodzicielskiego we wskazanym okresie poważnie zakłóciłoby właściwe funkcjonowanie pracodawcy. Pracodawcy przedstawiają na piśmie uzasadnienie takiego odroczenia urlopu rodzicielskiego.
6. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do korzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach. Państwa członkowskie mogą określić sposoby dotyczące ich stosowania. Pracodawca rozpatruje takie wnioski i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawca przedstawia na piśmie uzasadnienie każdej odmowy udzielenia zgody na taki wniosek, w rozsądnym terminie od jego otrzymania.
7. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby przy rozpatrywaniu wniosków o urlop rodzicielski w pełnym wymiarze czasu pracy pracodawcy, przed jakimkolwiek odroczeniem zgodnie z ust. 5, oferowali, w miarę możliwości, wykorzystanie urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach zgodnie z ust. 6.
8. Państwa członkowskie oceniają potrzebę dostosowania warunków dostępu i szczegółowych regulacji dotyczących stosowania urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnościami oraz rodziców dzieci z niepełnosprawnościami oraz cierpiących na choroby przewlekłe.

Artykuł 6
Urlop opiekuńczy

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.
2. Państwa członkowskie mogą przyznawać urlop opiekuńczy w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia, bądź na konkretny przypadek.

Artykuł 7
Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej

Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.

Artykuł 8
Wynagrodzenie lub świadczenie

1. Zgodnie z krajowymi uwarunkowaniami, takimi jak prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktyka, oraz przy uwzględnieniu uprawnień przekazanych partnerom społecznym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy korzystający z prawa do urlopów przewidzianych w art. 4 ust. 1 lub art. 5 ust. 2, otrzymywali wynagrodzenie lub świadczenie zgodnie z ust. 2 i 3 niniejszego artykułu.
2. W odniesieniu do urlopu ojcowskiego, o którym mowa w art. 4 ust. 1, takie wynagrodzenie lub świadczenie musi gwarantować dochód co najmniej odpowiadający dochodom, które dany pracownik otrzymałby w przypadku przerwy w działalności zawodowej z przyczyn związanych ze swoim stanem zdrowia, z zastrzeżeniem jakichkolwiek ograniczeń określonych w prawie krajowym. Państwa członkowskie mogą uzależnić prawo do wynagrodzenia lub świadczenia od okresu wcześniejszego zatrudnienia, przy czym nie może on przekroczyć sześciu miesięcy bezpośrednio przed przewidywaną datą narodzin dziecka.
3. W odniesieniu do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 5 ust. 2, takie wynagrodzenie lub świadczenie są określane przez państwo członkowskie lub partnerów społecznych i muszą zostać ustalone w taki sposób, aby ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców.

Artykuł 9
Elastyczna organizacja pracy

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony.
2. Pracodawcy w rozsądnym terminie rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy, o których mowa w ust. 1, i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawcy przedstawiają uzasadnienie odmowy udzielenia zgody na taki wniosek lub odroczenia takiej organizacji pracy.
3. W przypadku gdy elastyczna organizacja pracy, o której mowa w ust. 1, jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. Pracownik ma również prawo do wystąpienia z wnioskiem o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed końcem uzgodnionego okresu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawca rozpatruje wnioski o wcześniejszy powrót do poprzedniej organizacji pracy i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy. W przypadku kolejnych umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy 1999/70/WE, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów.

Artykuł 10

Prawa pracownicze

1. Prawa nabyte lub nabywane przez pracowników w dniu, w którym rozpoczął się urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub czas wolny od pracy przewidziany w art. 7, zostają zachowane do zakończenia tego urlopu lub czasu wolnego od pracy. Po zakończeniu takiego urlopu lub czasu wolnego od pracy prawa te mają zastosowanie, wraz ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby po zakończeniu urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 pracownicy byli uprawnieni do powrotu na swoje stanowisko lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byliby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu.

3. Państwa członkowskie określają status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 lub czasu wolnego od pracy przewidzianego w art. 7, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, wraz ze składkami emerytalnymi, a jednocześnie zapewniają utrzymanie stosunku pracy w tym okresie.

Artykuł 11

Dyskryminacja

Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia przez nich z wnioskiem o czas wolny od pracy przewidziany w art. 7 lub skorzystania z takiego czasu lub z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w art. 9.

Artykuł 12

Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9.

2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia. W przypadku zwolnienia pracownika, który wystąpił w wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystał z takiego urlopu, pracodawca przedstawia uzasadnienie zwolnienia na piśmie.
3. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że zostali zwolnieni z takiego powodu, udowodnienie, że zwolnienie nastąpiło z innych powodów, spoczywa na pracodawcy.
4. Ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły zasady dowodowe korzystniejsze dla pracowników.
5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu.
6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwa członkowskie postanowią inaczej.

Artykuł 13

Sankcje

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania. Ustanowione sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Artykuł 14

Ochrona przed negatywnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami

Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne w celu ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 15
Organy ds. równości

Bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów egzekwujących prawa pracownicze, w tym partnerów społecznych, państwa członkowskie zapewniają, aby organ lub organy wyznaczone na podstawie art. 20 dyrektywy 2006/54/WE do celów propagowania, analizy, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób, bez dyskryminacji ze względu na płeć, były właściwe w odniesieniu do spraw związanych z dyskryminacją wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.

Artykuł 16
Poziom ochrony

1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze dla pracowników od tych ustanowionych w niniejszej dyrektywie.
2. Wdrażanie niniejszej dyrektywy nie stanowi podstaw, by uzasadnić obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników w obszarach objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy. Zakaz takiego obniżenia poziomu ochrony pozostaje bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich i partnerów społecznych do ustanawiania, w świetle zmieniających się okoliczności, przepisów ustawowych, wykonawczych lub umownych innych niż obowiązujące w dniu [dzień wejścia w życie niniejszej dyrektywy], pod warunkiem że spełnione są minimalne wymagania ustanowione w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 17
Rozpowszechnianie informacji

Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy i pracodawcy, w tym pracodawcy będący małymi i średnimi przedsiębiorstwami, na całym obszarze danego państwa byli poinformowani wszelkimi odpowiednimi sposobami o krajowych środkach wdrażania niniejszej dyrektywy oraz o odpowiednich obowiązujących już przepisach dotyczących przedmiotu określonego w art. 1.

Artykuł 18
Sprawozdawczość i przegląd

1. Do dnia ... [osiem lat od dnia wejścia w życie niniejszej dyrektywy] państwa członkowskie przekazują Komisji wszelkie informacje dotyczące wdrożenia niniejszej dyrektywy, niezbędne Komisji do sporządzenia sprawozdania. Informacje te obejmują dostępne zagregowane dane dotyczące korzystania z różnych rodzajów urlopów oraz elastycznej organizacji pracy przez mężczyzn i kobiety zgodnie z niniejszą dyrektywą, w celu umożliwienia właściwego monitorowania i oceny wdrażania niniejszej dyrektywy, w szczególności w odniesieniu do równości płci.

2. Komisja przedkłada sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, Parlamentowi Europejskiemu i Radzie. W stosownych przypadkach do sprawozdania dołącza się wniosek ustawodawczy.

Do sprawozdania dołącza się także:

- a) analizę wzajemnego oddziaływania między różnymi rodzajami urlopów przewidzianych w niniejszej dyrektywie, jak również innych rodzajów urlopów ze względów rodzinnych, takich jak urlop adopcyjny; oraz
- b) analizę prawa do urlopu ze względów rodzinnych przyznawanego osobom prowadzącym działalność na własny rachunek.

Artykuł 19

Uchylenie

1. Dyrektywa 2010/18/UE traci moc ze skutkiem od dnia ... [trzy lata od dnia wejścia w życie niniejszej dyrektywy]. Odesłania do uchylonej dyrektywy traktuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy zgodnie z tabelą korelacji zamieszczoną w załączniku.

2. Niezależnie od uchylecia dyrektywy 2010/18/UE na podstawie ust. 1 niniejszego artykułu każdy okres lub oddzielne kumulujące się okresy urlopu rodzicielskiego wykorzystane lub przeniesione przez pracownika na podstawie tej dyrektywy przed dniem [trzy lata od dnia wejścia w życie niniejszej dyrektywy] mogą zostać odliczone od urlopu rodzicielskiego przysługującego temu pracownikowi na podstawie art. 5 niniejszej dyrektywy.

Artykuł 20

Transpozycja

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawodawcze, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia ... [trzy lata od dnia wejścia w życie niniejszej dyrektywy]. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.
2. Niezależnie od ust. 1 niniejszego artykułu, w odniesieniu do wynagrodzenia lub świadczenia odpowiadającego ostatnim dwóm tygodniom urlopu rodzicielskiego przewidzianego w art. 8 ust. 3, państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia [pięć lat od dnia wejścia w życie niniejszej dyrektywy]. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

3. Przyjęte przez państwa członkowskie przepisy, o których mowa w ust. 1 i 2, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.
4. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.
5. Szczegółowe zasady i sposoby dotyczące stosowania niniejszej dyrektywy są ustanawiane zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, pod warunkiem że są one zgodne z minimalnymi wymaganiami i celami niniejszej dyrektywy.
6. W celu zachowania zgodności z art. 4, 5, 6 i 8 niniejszej dyrektywy oraz z dyrektywą 92/85/EWG państwa członkowskie mogą uwzględnić jakikolwiek okres czasu wolnego od pracy ze względów rodzinnych, w szczególności urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy, oraz wynagrodzenie lub świadczenie z tego tytułu, przysługujące na poziomie krajowym, które wykraczają poza minimalne standardy określone w niniejszej dyrektywie lub dyrektywie 92/85/EWG, pod warunkiem że urlopy te spełniają minimalne wymagania dla takiego urlopu oraz gdy ogólny poziom ochrony pracowników w dziedzinach objętych tymi dyrektywami nie ulega zmniejszeniu.

7. W przypadku gdy państwa członkowskie zapewniają wynagrodzenie lub świadczenie w wysokości co najmniej 65 % wynagrodzenia netto pracownika, które może podlegać ograniczeniom, przez co najmniej sześć miesięcy urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców, mogą one podjąć decyzję o utrzymaniu takiego systemu zamiast wprowadzać wynagrodzenie lub świadczenie, o których mowa w art. 8 ust. 2.
8. Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wdrożenie niniejszej dyrektywy, pod warunkiem, że państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania, aby przez cały czas zagwarantować rezultaty, które zakłada niniejsza dyrektywa.

Artykuł 21

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 22

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK

Tabela korelacji

Dyrektywa Rady 2010/18/UE	Niniejsza dyrektywa
Klauzula 1 pkt 1	art. 1
Klauzula 1 pkt 2	art. 2
Klauzula 1 pkt 3	art. 2
Klauzula 2 pkt 1	art. 5 ust. 1
Klauzula 2 pkt 2	art. 5 ust. 1 i 2
Klauzula 3 pkt 1 lit. a)	art. 5 ust. 6
Klauzula 3 pkt 1 lit. b)	art. 5 ust. 4
Klauzula 3 pkt 1 lit. c)	art. 5 ust. 5
Klauzula 3 pkt 1 lit. d)	–
Klauzula 3 pkt 2	art. 5 ust. 3
Klauzula 3 pkt 3	art. 5 ust. 8
Klauzula 4 pkt 1	art. 5 ust. 8
Klauzula 5 pkt 1	art. 10 ust. 2

Dyrektywa Rady 2010/18/UE	Niniejsza dyrektywa
Klauzula 5 pkt 2	art. 10 ust. 1
Klauzula 5 pkt 3	art. 10 ust. 3
Klauzula 5 pkt 4	art. 11
Klauzula 5 pkt 5 akapit pierwszy	art. 10 ust. 3
Klauzula 5 pkt 5 akapit drugi	art. 8 ust. 3
Klauzula 6 pkt 1	art. 9
Klauzula 6 pkt 2	motyw 25
Klauzula 7 pkt 1	art. 7
Klauzula 7 pkt 2	art. 7
Klauzula 8 pkt 1	art. 16 ust. 1
Klauzula 8 pkt 2	art. 16 ust. 2
Klauzula 8 pkt 3	–
Klauzula 8 pkt 4	–
Klauzula 8 pkt 5	–
Klauzula 8 pkt 6	–
Klauzula 8 pkt 7	–