

Bruksela, 15 czerwca 2018 r.
(OR. en)

10055/18

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2017/0085 (COD)

EMPL 328
SOC 406
GENDER 22
SAN 189
CODEC 1057

SPRAWOZDANIE

Od:	Komitët Stałych Przedstawicieli
Do:	Rada
Nr poprz. dok.:	9829/18 + COR 1
Nr dok. Kom.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Dotyczy:	Wniosek dotyczący DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE – Podejście ogólne

I. WPROWADZENIE

26 kwietnia 2017 r. Komisja przedłożyła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE. Podstawą prawną wniosku jest art. 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, a zatem wniosek podlega zwykłej procedurze ustawodawczej.

Ogólnym celem wniosku jest poprawa dostępu do rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – takich jak urlopy i elastyczna organizacja pracy, a także zwiększenie ilości urlopów rodzinnych, z których korzystają mężczyźni, co ma przyczynić się do szerszego uczestnictwa kobiet w rynku pracy. W szczególności wniosek ma wzmocnić istniejące minimalne standardy dotyczące: (i) urlopu rodzicielskiego i (ii) elastycznej organizacji pracy oraz wprowadzić nowe minimalne standardy dotyczące (iii) urlopu ojcowskiego i (iv) urlopu opiekuńczego.

Parlament Europejski nie wypracował jeszcze swojego stanowiska. Jest ono spodziewane w lipcu 2018 r.

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny wydał opinię 6 grudnia 2017 r.¹

Komitet Regionów wydał opinię na posiedzeniu 30 listopada 2017 r.²

II. DYSKUSJE NA FORUM ORGANÓW PRZYGOTOWAWCZYCH RADY

Grupa Robocza do Spraw Społecznych rozpoczęła analizę tego wniosku w lipcu 2017 r. W czasie prezydencji estońskiej dyskusje koncentrowały się przede wszystkim na urloпах: ojcowskim, rodzicielskim i opiekuńczym. Chociaż osiągnięto znaczne postępy, wciąż do rozstrzygnięcia pozostała pewna liczba kwestii. Sprawozdanie z postępu prac³ przedstawiono Radzie EPSCO w grudniu 2017 r.

Prezydencja bułgarska kontynuowała prace nad tym dossier na pięciu posiedzeniach Grupy Roboczej do Spraw Społecznych⁴, a 7 marca i 6 czerwca 2018 r. wystąpiła o wskazówki do Komitetu Stałych Przedstawicieli (Coreper). Proponowane rozwiązania nierozstrzygniętych kwestii przedstawionych Coreperowi 13 czerwca znalazły wystarczająco duże poparcie, dwie z nich Coreper postanowił jednakże pozostawić Radzie do omówienia. Przedstawiono je w części III poniżej.

¹ <https://www.eesc.europa.eu/pl/node/53735>

² <https://cor.europa.eu/PL/our-work/Pages/OpinionTimeline.aspx?opId=CDR-3138-2017>

³ Dok. ST 14280/17 + COR1 + COR2.

⁴ 15 i 29 stycznia, 20 lutego, 4 i 28 maja 2018 r.

W załączniku do niniejszego dokumentu przedstawiono zaktualizowany pakiet kompromisowy, który obejmuje następujące główne elementy:

- **Urlop ojcowski**: W swoim wniosku Komisja zaproponowała wprowadzenie ogólnounijnego minimalnego standardu dotyczącego wymiaru urlopu ojcowskiego w wysokości dziesięciu dni roboczych, płatnego na poziomie wynagrodzenia podczas zwolnienia chorobowego. Grupa robocza zasadniczo poparła wprowadzenie na poziomie UE urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych. Aby uwzględnić finansowe obciążenie systemów zabezpieczenia społecznego w wielu państwach członkowskich, a także aby umożliwić bardziej elastyczne wdrożenie, po długich dyskusjach Coreper wyraził szerokie poparcie dla idei pozostawienia państwom członkowskim swobody ustalania poziomu wynagrodzenia.
- **Urlop rodzicielski**: Komisja zaproponowała wzmocnienie obecnego minimalnego standardu dotyczącego urlopu rodzicielskiego, określonego w dyrektywie w sprawie urlopu rodzicielskiego (2010/18/UE), która przewiduje indywidualne prawo do czterech miesięcy dla każdego pracownika, z czego obecnie jeden miesiąc nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica. Komisja zaproponowała: 1) zwiększenie do czterech miesięcy okresu niepodlegającego przeniesieniu, 2) zmianę wieku dziecka, w odniesieniu do którego można korzystać z urlopu z „maksymalnie ośmiu lat” do „co najmniej dwunastu lat” oraz 3) ustanowienie wynagrodzenia minimalnego za cztery miesiące co najmniej na poziomie wynagrodzenia podczas zwolnienia chorobowego.

Grupa robocza zgodziła się zapewnić większą elastyczność, tak aby umożliwić stosowanie różnych zasad zapewniania świadczeń w poszczególnych państwach członkowskich poprzez pozostawienie w gestii państw członkowskich ustalania poziomu wynagrodzenia. Ustalenie limitu wieku dziecka również pozostawiono w gestii państw członkowskich, które są jedynie proszone o zadbanie o to, aby ustalony limit umożliwiał skuteczne wykorzystanie urlopu przez oboje rodziców, jako że niski limit wieku uniemożliwiałby w praktyce niektórym ojcom korzystanie z urlopu rodzicielskiego.

- **Urlop opiekuńczy**: Komisja zaproponowała wprowadzenie minimalnego standardu wynoszącego pięć dni roboczych urlopu opiekuńczego rocznie, płatnego podczas zwolnienia chorobowego. Grupa robocza zmieniła definicję „opiekuna” i wprowadziła nową definicję „urlopu opiekuńczego”. Ponadto ze względu na wielość różnych podejść w państwach członkowskich, które mają na celu ułatwianie godzenia życia zawodowego i prywatnego pracowników wykonujących obowiązki opiekuńcze, usunięto zarówno minimalne standardy w odniesieniu do wynagrodzenia za urlop opiekuńczy, jak i wymóg, że urlop ten musi trwać co najmniej pięć dni.

- **Elastyczna organizacja pracy**: Wychodząc od minimalnych standardów określonych w dyrektywie w sprawie urlopu rodzicielskiego (2010/18/UE), Komisja zaproponowała, by rozszerzyć prawo do ubiegania się o elastyczną organizację pracy na opiekunów, a także by włączyć *pracę zdalną* do wykazu przykładów takich elastycznych rozwiązań w zakresie organizacji pracy. Wydaje się, że grupa robocza po długich dyskusjach osiągnęła ogólne porozumienie co do tych aktualizacji.

Podtrzymywane zastrzeżenia:

Na tym etapie zastrzeżenie weryfikacji podtrzymują następujące delegacje: AT, CY, DE, DK, ES, HU, IE, IT, LV, NL, PL i UK.

Delegacja PT podtrzymuje zastrzeżenie szczegółowe w sprawie art. 8 odnośnie do art. 4.

Delegacje DK, NL, i UK zgłosiły zastrzeżenia parlamentarne.

Delegacje EL, HR i NL zgłosiły zastrzeżenia językowe.

Komisja na obecnym etapie opowiada się za pierwotną wersją wniosku i podtrzymuje zastrzeżenie weryfikacji do wszelkich zmian.

III. KWESTIE NIEROZSTRZYGNIE

1) Długość niepodlegającego przeniesieniu okresu urlopu rodzicielskiego (art. 5 ust. 2 i motyw 14):

Na posiedzeniu Coreperu 13 czerwca kilka państw członkowskich wystąpiło z wnioskiem o zapewnienie w tekście większej elastyczności, tak by umożliwić stosowanie różnych zasad zapewniania świadczeń w poszczególnych krajach.

Te państwa członkowskie chciały skrócić okres gwarantowanego niniejszą dyrektywą i niepodlegającego przeniesieniu urlopu rodzicielskiego do jednego miesiąca. Inne delegacje zdecydowanie podkreśliły potrzebę wykazania większej ambicji i poprosiły, by nie skracać dodatkowo obecnie przewidzianego okresu dwóch miesięcy niepodlegającego przeniesieniu urlopu rodzicielskiego. Dlatego też prezydencja postanowiła umieścić „dwa miesiące” w nawiasie kwadratowym i zwrócić się do Rady o rozstrzygnięcie tej kwestii.

2) **Określenie „odpowiedni(-ego)” w odniesieniu do wynagrodzenia lub świadczenia, które przysługują za niepodlegający przeniesieniu okres urlopu rodzicielskiego lub urlop ojcowski i którego wysokość mają określić poszczególne państwa członkowskie (motyw 19):**

Przed posiedzeniem Coreperu zaplanowanym na 13 czerwca w odpowiedzi na zdecydowany apel wielu delegacji o większą pewność prawa prezydencja usunęła określenie „odpowiedni” z art. 8. Określenie to zachowano w motywie 19, ponieważ zdaniem prezydencji nie pociąga to za sobą braku pewności prawa, lecz stanowi wskazówkę dla państw członkowskich co do określenia poziomu takiego wynagrodzenia.

Na posiedzeniu Coreperu 13 czerwca niektóre delegacje ponowiły swój apel o pewność prawa i zwróciły się o usunięcie określenia „odpowiedniego” również z motywu 19. W oczekiwaniu na decyzję Rady określenie to umieszczono zatem w nawiasie kwadratowym.

IV. WNIOSEK

Rada jest proszona o:

- przeanalizowanie kompromisowego tekstu w wersji zawartej w załączniku do niniejszego sprawozdania, a w szczególności przeanalizowanie wyżej wymienionych nierozstrzygniętych kwestii; oraz
- wypracowanie podejścia ogólnego.

Kompromisowa propozycja prezydencji bułgarskiej

Zmiany w stosunku do ostatniej propozycji prezydencji (załącznik do dok. 9829/18) zaznaczono wytłuszczeniem.

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

**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, a w szczególności jego art. 153 ust. 1 lit. i) oraz ust. 2 lit. b),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego⁵,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów⁶,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

⁵ Dz.U. C z , s. .

⁶ Dz.U. C z , s. .

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Art. 153 ust. 1 lit. i) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) umożliwia Unii Europejskiej wspieranie i uzupełnianie działań państw członkowskich w dziedzinie 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. Zgodnie z art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej wspieranie równości kobiet i mężczyzn jest jednym z celów Unii Europejskiej. Podobnie art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej nakłada wymóg zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.
- (3) Art. 33 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej przewiduje prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem oraz prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka, w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym.
- (4) Unia jest stroną Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych. Postanowienia tej Konwencji są zatem od czasu jej wejścia w życie integralną częścią porządku prawnego Unii Europejskiej i prawodawstwo Unii należy – na tyle na ile jest to możliwe – interpretować w sposób zgodny z tą Konwencją. Konwencja przewiduje między innymi w art. 7, że strony przyjmują 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) Polityki dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinny przyczynić się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równy podział obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety oraz zmniejszanie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Taka polityka powinna uwzględniać zmiany demograficzne, w tym efekty starzenia się społeczeństwa.

- (6) Na poziomie Unii szereg dyrektyw w dziedzinie równości płci oraz warunków pracy porusza już pewne kwestie, które są istotne dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a w szczególności: dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁷, dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE⁸, dyrektywa Rady 92/85/EWG⁹, dyrektywa Rady 97/81/WE¹⁰ oraz dyrektywa Rady 2010/18/UE¹¹.
- (7) Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wciąż jednak jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników obarczonych obowiązkami opiekuńczymi, 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 posiadają dzieci, zwykle poświęcają mniej godzin na pracę zarobkową, natomiast spędzają więcej czasu, wypełniając nieodpłatne obowiązki opiekuńcze. Obecność chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet i niektóre z nich zupełnie wycofują się z rynku pracy.

⁷ 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).

⁸ 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).

⁹ 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).

¹⁰ 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).

¹¹ 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).

- (8) Obecne unijne ramy prawne zapewniają ograniczone środki zachęcające mężczyzn do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi. Brak w wielu państwach członkowskich urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego przyczynia się do niewielkiego wykorzystania takich urlopów przez ojców. Ta nierówność między kobietami i mężczyznami, jeśli chodzi o politykę w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, pogłębia różnice między płciami w dziedzinie pracy i opieki. Z drugiej strony wykazano, że korzystanie przez ojców z rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, takich jak urlopy lub elastyczna organizacja pracy, ma pozytywny wpływ na ograniczenie relatywnej ilości nieodpłatnej pracy w rodzinie wykonywanej przez kobiety i pozostawia im więcej czasu na pracę za wynagrodzeniem.
- (8a) Wdrażając niniejszą dyrektywę, państwa członkowskie powinny wziąć pod uwagę, że równe korzystanie z urlopów ze względów rodzinnych zależy również od innych stosownych środków, takich jak zapewnianie dostępnych i przystępnych cenowo usług opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej, które mają kluczowe znaczenie dla umożliwienia rodzicom i opiekunom wejścia na rynek pracy, pozostania na nim lub powrotu na ten rynek. Usunięcie ekonomicznych czynników zniechęcających może również skłaniać drugich żywicieli rodziny, najczęściej kobiety, do pełnego uczestnictwa w rynku pracy.
- (9) Komisja podjęła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi na temat wyzwań związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, zgodnie z art. 154 TFUE. Wśród partnerów społecznych nie osiągnięto porozumienia w sprawie przystąpienia do negocjacji dotyczących tych zagadnień, w tym kwestii urlopu rodzicielskiego. Ważne jest jednak podjęcie działań w tym obszarze polegających na unowocześnieniu i dostosowaniu obecnych ram prawnych, z uwzględnieniem wyników wspomnianych konsultacji, jak również otwartych konsultacji społecznych przeprowadzonych w celu zasięgnięcia opinii różnych zainteresowanych stron i obywateli.
- (10) Należy uchylić i zastąpić dyrektywę 2010/18/UE, która obecnie reguluje urlop rodzicielski w drodze realizacji porozumienia ramowego zawartego między partnerami społecznymi. Niniejsza dyrektywa opiera się w szczególności na przepisach ustanowionych w dyrektywie 2010/18/UE i uzupełnia je przez wzmocnienie istniejących praw oraz wprowadzenie nowych.

- (11) W niniejszej dyrektywie określa się minimalne wymagania dotyczące urlopu ojcowskiego, rodzicielskiego i opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy dla rodziców i pracowników mających obowiązki opiekuńcze. Ułatwiając godzenie życia zawodowego z prywatnym, niniejsza dyrektywa powinna przyczynić się do zapisanych w Traktacie celów równości mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy i równego traktowania w pracy, a także wspierania wysokiego poziomu zatrudnienia w Unii.
- (12) Jak w przypadku uchylonej dyrektywy 2010/18/UE niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do wszystkich pracowników posiadających umowy o pracę lub inne stosunki pracy, w tym umowy związane z zatrudnieniem lub stosunki 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. Państwa członkowskie powinny definiować umowy o pracę lub stosunki pracy zgodnie z kryteriami określania statusu pracowników ustanowionymi przez orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.
- (12a) W gestii państw członkowskich pozostaje określenie stanu cywilnego i rodzinnego, a także tego, kto jest uznawany za rodzica, matkę i ojca.
- (13) Aby zachęcić do równiejszego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami, a także umożliwić wczesne tworzenie więzi między ojcami i dziećmi, należy przyznać ojcom prawo do korzystania z urlopu ojcowskiego. Urlop ten powinien być wykorzystywany w okresie narodzin dziecka i powinien być wyraźnie powiązany z tym wydarzeniem. Do państw członkowskich należy określenie, czy urlop ten może być także wykorzystywany częściowo przed narodzinami dziecka, czy jedynie po narodzinach, w jakim terminie należy go wykorzystać, jak również tego, czy i w jakich okolicznościach może on być wykorzystywany w niepełnym wymiarze, w blokach oddzielonych okresami pracy, np. w blokach tygodniowych, lub w innych elastycznych formach. Państwa członkowskie mogą doprecyzować, czy urlop ojcowski będzie 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.

- (14) Z uwagi na to, że większość ojców nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego lub przekazuje znaczną część swoich uprawnień do tego urlopu matkom – aby zachęcić ojca do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, a jednocześnie utrzymać prawo każdego z rodziców do co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego (poprzednio przewidziane w uchylonej dyrektywie 2010/18/UE) niniejsza dyrektywa przedłuża z jednego do [dwóch] miesięcy okres urlopu rodzicielskiego, który nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica.
- (15) Niniejsza dyrektywa gwarantuje pracującym rodzicom posiadającym dzieci minimalny okres czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego. Państwa członkowskie powinny móc wyznaczyć termin na złożenie przez pracownika wniosku do pracodawcy o przyznanie urlopu rodzicielskiego, oraz zdecydować, czy prawo do urlopu rodzicielskiego może być uzależnione od określonego okresu zatrudnienia. Ze względu na coraz bardziej zróżnicowane ustalenia umowne w celu obliczenia okresu zatrudnienia należy uwzględnić sumę kolejnych umów na czas określony zawartych z tym samym pracodawcą. Aby równoważyć potrzeby pracowników i pracodawców, państwa członkowskie powinny też móc podjąć decyzję w sprawie określenia, czy pracodawca może odroczyć przyznanie urlopu rodzicielskiego w pewnych okolicznościach. W takich przypadkach pracodawca powinien przedstawić uzasadnienie tego odroczenia.
- Zważywszy, że elastyczność zwiększa prawdopodobieństwo skorzystania przez każdego z rodziców, a w szczególności ojca, z uprawnień do takiego urlopu, pracownicy powinni mieć możliwość wystąpienia o urlop rodzicielski w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, w blokach przedzielonych okresami pracy, na przykład blokach tygodniowych, lub w innych elastycznych formach. Do pracodawcy powinna należeć decyzja o przyjęciu lub odrzuceniu takiego wniosku o urlop rodzicielski w innych elastycznych formach różnych od pełnego czasu pracy. Państwa członkowskie powinny też ocenić, czy warunki i szczegółowe rozwiązania w zakresie urlopu rodzicielskiego należy dostosować do specjalnych potrzeb rodziców znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji.
- (15a) Maksymalny wiek dziecka, w związku z którym można wziąć urlop rodzicielski, należy określić w taki sposób, by umożliwić obojgu rodzicom skuteczne skorzystanie z pełnego prawa do urlopu rodzicielskiego przysługującego na mocy niniejszej dyrektywy.

- (16) Aby ułatwiać powroty do pracy po urlopie rodzicielskim, pracownicy i pracodawcy powinni być zachęcani do utrzymywania kontaktów podczas takich urlopów; mogą oni też dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków na rzecz reintegracji, określanych pomiędzy zainteresowanymi stronami, przy uwzględnieniu prawa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.
- (17) Aby zapewnić większe szanse pozostania na rynku pracy mężczyznom i kobietom mającym obowiązki opiekuńcze, pracownicy powinni mieć prawo do urlopu opiekuńczego. Państwa członkowskie powinny określić warunki dostępu do tego prawa i sposoby wykonywania go, w tym okres jego obowiązywania i sytuacje, w których uznaje się konieczność opieki. Ze względu na starzenie się społeczeństwa zapotrzebowanie na opiekę będzie rosło i państwa członkowskie powinny to uwzględnić podczas opracowywania polityk związanych z opieką, w tym kwestii urlopów opiekuńczych.
- (18) Oprócz prawa do urlopu opiekuńczego przewidzianego w niniejszej dyrektywie wszyscy pracownicy powinni zachować prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych i niespodziewanych sytuacjach z przyczyn rodzinnych (poprzednio przewidziane w uchylonej dyrektywie 2010/18/UE) na warunkach ustalonych przez państwa członkowskie.
- (19) Aby zachęcić pracowników mających dzieci, a zwłaszcza mężczyzn, do korzystania z urlopów przewidzianych niniejszą dyrektywą, należy przewidzieć uprawnienia do [odpowiedniego] świadczenia pieniężnego podczas urlopu.

Co za tym idzie, państwa członkowskie powinny określić [odpowiedni] poziom wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego przysługującego za minimalny okres urlopu ojcowskiego oraz za minimalny niepodlegający przeniesieniu okres urlopu rodzicielskiego zapewniony na mocy niniejszej dyrektywy. Przy określaniu poziomu tego wynagrodzenia lub świadczenia państwa członkowskie powinny wziąć pod uwagę fakt, że skorzystanie z urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego często przekłada się dla rodziny na utratę dochodu i że ta osoba w rodzinie, która zarabia więcej, będzie mogła skorzystać ze swojego prawa do urlopu rodzicielskiego, tylko jeśli będzie on wystarczająco dobrze płatny.

- (19a) Niniejsza dyrektywa nie powinna naruszać koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego przewidzianych w rozporządzeniu (WE) Parlamentu Europejskiego i Rady 883/2004¹², rozporządzeniu (UE) Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1231/2010¹³ oraz rozporządzeniu Rady (WE) nr 859/2003¹⁴. Państwo członkowskie właściwe w kwestii zabezpieczenia społecznego danej osoby określone jest poprzez stosowanie tych rozporządzeń.
- (20) Jak poprzednio stanowiła uchylona dyrektywa 2010/18/UE, od państw członkowskich wymaga się określenia statusu umowy o pracę lub stosunku pracy w okresie urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej stosunek pracy między pracownikiem a pracodawcą pozostaje więc utrzymany w okresie 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 w okresie urlopów objętych niniejszą dyrektywą, w tym jeśli chodzi o uprawnienia do zabezpieczenia społecznego, państwa członkowskie powinny zatem zapewnić utrzymanie stosunku pracy.

¹² 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).

¹³ 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).

¹⁴ 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).

- (21) Aby zachęcić pracujących rodziców i opiekunów do pozostania na rynku pracy, należy dać im możliwość dostosowania harmonogramu pracy do osobistych potrzeb i preferencji. Pracujący rodzice i opiekunowie powinni więc móc występować o elastyczną organizację pracy, a więc o możliwość dostosowania swoich schematów pracy, w tym przez wystąpienie o wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych harmonogramów pracy lub redukcję godzin pracy, do celów opieki. W celu uwzględnienia potrzeb pracowników i pracodawców państwa członkowskie powinny mieć możliwość ograniczenia czasu trwania elastycznej organizacji pracy, w tym jakiegokolwiek redukcji godzin pracy lub jakiegokolwiek pracy zdalnej. Choć zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy okazało się przydatne, umożliwiając niektórym kobietom pozostanie na rynku pracy po urodzeniu dziecka, to długie okresy zmniejszonego czasu pracy mogą prowadzić do niższych składek na zabezpieczenie społeczne, co przekłada się na ograniczone lub nieistniejące uprawnienia emerytalno-rentowe. Decyzja w sprawie przyjęcia lub odrzucenia wniosku pracownika o elastyczną organizację pracy powinna należeć do pracodawcy. Rozpatrując wnioski o elastyczną organizację pracy, pracodawca może uwzględniać między innymi czas trwania postulowanej elastycznej organizacji pracy, jak również swoje zasoby i możliwości operacyjne do proponowania takich rozwiązań. Szczególne okoliczności uzasadniające potrzebę elastycznej organizacji pracy mogą ulec zmianie. Pracownicy powinni zatem mieć nie tylko możliwość powrotu do pierwotnego schematu pracy na końcu uzgodnionego okresu, ale również możliwość wystąpienia o powrót do pracy w dowolnym momencie, gdy wymaga tego zmiana okoliczności.
- (22) Rozwiązania dotyczące urlopu mają wspierać pracujących rodziców i opiekunów w danym okresie, a ich celem jest utrzymanie i wspieranie ciągłej więzi tych osób z rynkiem pracy. Należy zatem wprowadzić wyraźny przepis chroniący prawa pracownicze pracowników korzystających z urlopu objętego niniejszą dyrektywą, a w szczególności ich prawo do powrotu do tej samej lub równorzędnej pracy oraz zapewnienie, że w wyniku nieobecności nie ucierpią z powodu gorszych zasad i warunków. Pracownicy powinni zachować swoje uprawnienia do odpowiednich praw nabytych lub nabywanych, aż do końca takiego urlopu.

- (23) Pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub występujący o elastyczną organizację pracy powinni być chronieni przed dyskryminacją lub wszelkim niekorzystnym traktowaniem z tego powodu.
- (24) Pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub występujący o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy i wszelkimi przygotowaniem do możliwego zwolnienia z pracy z powodu wystąpienia o urlop lub skorzystania z takiego urlopu, bądź z powodu skorzystania z prawa do wystąpienia o elastyczną organizację pracy. Koncepcję „przygotowań do możliwego zwolnienia z pracy” należy interpretować w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, zwłaszcza jego wyroku w sprawie C-460/06¹⁵. Jeżeli pracownik uzna, że został zwolniony z takich powodów, powinien móc zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należytego uzasadnienia tego zwolnienia.
- (25) Ciężar dowodu świadczącego o tym, że zwolnienie z pracy nie nastąpiło z powodu ubiegania się przez pracownika o urlop ojcowski lub rodzicielski lub skorzystania z tych rodzajów urlopu 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. Ochrona prawna zapewniana na mocy niniejszej dyrektywy w odniesieniu do wyżej wymienionych rodzajów urlopów uwzględnia ich charakter i cel, w szczególności znaczenie tych dwóch rodzajów urlopu dla przyczyniania się do równości płci, przede wszystkim poprzez równy podział obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety, a także długość urlopów oraz to, czy zapewnione jest odpowiednie wynagrodzenie lub świadczenie.

¹⁵ Sprawa C-460/06 *Nadine Paquay przeciwko Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* [2007] ECR I-08511.

- (26) Państwa członkowskie powinny przewidzieć skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające sankcje na wypadek łamania przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich już obowiązujących przepisów dotyczących praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Sankcje te mogą obejmować kary administracyjne i finansowe, takie jak grzywny lub wypłatę odszkodowania, a także inne rodzaje kar. Skuteczne wdrożenie zasad równego traktowania i równych warunków wymaga odpowiedniej ochrony sądowej pracowników przed negatywnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi lub postępowania związanego z prawami objętymi niniejszą dyrektywą. Ofiary mogą się wstrzymywać przed wykonywaniem swoich praw z uwagi na ryzyko odwetu, dlatego należy je chronić przed wszelkim negatywnym traktowaniem podczas wykonywania praw przewidzianych niniejszą dyrektywą. Taka ochrona jest szczególnie istotna w przypadku przedstawicieli pracowników podczas pełnienia ich funkcji.
- (27) W celu podniesienia poziomu ochrony praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie krajowe organy ds. równości powinny być właściwe do celów zadań związanych z niedyskryminacją wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.
- (28) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymagania minimalne, tym samym pozostawiając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów. Umożliwienie jednemu z rodziców przekazania drugiemu rodzicowi swojej części uprawnienia do urlopu rodzicielskiego niepodlegającej przeniesieniu nie stanowiłoby bardziej korzystnego przepisu dla tego pracownika. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw ustanowionych w obowiązującym prawodawstwie Unii w tym obszarze, ani nie może stanowić ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w obszarze objętym niniejszą dyrektywą.
- (29) W szczególności żaden z przepisów niniejszej dyrektywy nie powinien być interpretowany jako przepis ograniczający prawa obowiązujące wcześniej na mocy dyrektywy 2010/18/UE, dyrektywy 92/85/EWG i dyrektywy 2006/54/WE, w tym jej art. 19. Wszystkie odesłania do uchylonej dyrektywy 2010/18/UE powinno się odczytywać jako odesłania do niniejszej dyrektywy.

- (30) Niniejsza dyrektywa powinna unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków aktu transponującego dla MŚP celem zapewnienia, aby MŚP nie zostały w nieproporcjonalny sposób dotknięte, przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i konieczność unikania jakichkolwiek niepotrzebnych obciążeń administracyjnych.
- (30a) Każdy rodzaj czasu wolnego od pracy ze względów rodzinnych, w szczególności urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski lub urlop opiekuńczy, zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub układami zbiorowymi powinien być zaliczany do spełnienia wymagań dla jednego lub większej liczby urlopów przewidzianych w niniejszej dyrektywie i dyrektywie 92/85/EWG, o ile wszystkie minimalne wymagania w nich ustanowione zostały spełnione i o ile ogólny poziom ochrony pracowników w dziedzinie objętej tymi dyrektywami nie zostaje zmniejszony. W takim przypadku, wdrażając niniejszą dyrektywę, państwa członkowskie nie są zobowiązane do zmiany nazwy lub zmiany poszczególnych rodzajów urlopu ze względów rodzinnych, które są przewidziane na mocy prawa krajowego lub układów zbiorowych i które są wykorzystywane w celu zapewniania zgodności z niniejszą dyrektywą.
- (31) Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wdrożenie niniejszej dyrektywy, z zastrzeżeniem, że państwa członkowskie zobowiązane są podjąć wszystkie konieczne działania, aby przez cały czas zagwarantować rezultaty, które ta dyrektywa zakłada.
- (32) 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 możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza 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 pracującym rodzicom i opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

W tym celu przewiduje ona indywidualne prawa związane z:

- a) urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym; oraz
- b) elastyczną organizacją pracy dla pracujących rodziców i opiekunów.

Artykuł 2

Zakres

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 każdym państwie członkowskim.

Artykuł 3

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- a) „urlop ojcowski” oznacza urlop dla ojca z okazji narodzin dziecka;
- b) „urlop rodzicielski” oznacza urlop dla rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem;
- ba) „urlop opiekuńczy” oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym potrzebującym znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów zdrowotnych, określonych przez państwa członkowskie;

- c) „opiekun” oznacza pracownika zapewniającego osobistą opiekę lub wsparcie osobom określonym w lit. ba) powyżej;
- d) „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe przewiduje takie związki partnerskie;
- e)
- f) „elastyczna organizacja pracy” oznacza możliwość dostosowania przez pracownika swojego schematu pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych harmonogramów pracy lub redukcję godzin pracy.

Artykuł 4

Urlop ojcowski

1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, aby ojcowie mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych, wykorzystywanego w okresie narodzin dziecka. Państwa członkowskie mogą określić, czy urlop ten może być wykorzystany częściowo także przed narodzinami dziecka, czy też tylko po nich, a także czy można go wykorzystywać w elastycznych formach.
2. Prawo do urlopu ojcowskiego, o którym mowa w ust. 1, jest przyznawane niezależnie od stanu cywilnego lub rodzinnego określonego w prawie krajowym.
3. Odniesienie do dziesięciu dni roboczych w ust. 1 należy rozumieć jako odniesienie do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy określonym przez dane państwo członkowskie. Uprawnienie pracownika do urlopu ojcowskiego może być obliczane proporcjonalnie do czasu pracy, zgodnie z indywidualnym schematem pracy tego pracownika określonym w umowie o pracę.

Urlop rodzicielski

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego, w wymiarze czterech miesięcy, który należy wykorzystać przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku. Wiek ten jest określany przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych w sposób gwarantujący, że każde z rodziców może skutecznie wykonywać swoje prawo do urlopu rodzicielskiego na równych zasadach.
2. Państwa członkowskie zapewniają, by [dwa] miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu na drugą osobę.
3. Państwa członkowskie ustalają termin, w jakim pracownik występuje do pracodawcy z wnioskiem o przyznanie urlopu rodzicielskiego. Państwa członkowskie uwzględniają przy tym potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Państwa członkowskie zapewniają, aby w swoim wniosku pracownik wskazał zamierzony początek i koniec okresu urlopu.
4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od kwalifikującego okresu zatrudnienia lub stażu pracy, przy czym okres ten nie może przekroczyć jednego roku. W przypadku kolejnych umów na czas określony, w rozumieniu dyrektywy Rady 1999/70/WE¹⁶, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia kwalifikującego okresu zatrudnienia uwzględnia się sumę tych umów.
5. Państwa członkowskie mogą określić okoliczności, w których pracodawca po konsultacji przeprowadzonej zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką może odroczyć przyznanie urlopu rodzicielskiego o rozsądny okres, uzasadniając to poważnym zakłóceniem dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Pracodawcy uzasadniają na piśmie wszelkie opóźnienia w przyznaniu urlopu rodzicielskiego.

¹⁶ 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).

6. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do występowania o urlop rodzicielski również w elastycznych formach. Państwa członkowskie mogą określić warunki stosowania takich form urlopu rodzicielskiego. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski i odpowiadają na nie z uwzględnieniem potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników, a odrzucenie takiego wniosku uzasadniają na piśmie.
7. Państwa członkowskie oceniają potrzebę dostosowania warunków dostępu i szczegółowych rozwiązań w zakresie stosowania urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców adopcyjnych, rodziców niepełnosprawnych oraz rodziców z dziećmi niepełnosprawnymi lub przewlekłe chorymi.

Artykuł 6

Urlop opiekuńczy

Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do urlopu opiekuńczego określonego w prawodawstwie lub praktyce krajowej.

Artykuł 7

Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej

Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sytuacjach z przyczyn rodzinnych w przypadkach spowodowanych chorobą lub wypadkiem, w których niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na przypadek, lub oba.

Artykuł 8

Wynagrodzenie lub świadczenie

Zgodnie z krajowymi warunkami, takimi jak prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktyka, oraz przy uwzględnieniu uprawnień przekazanych partnerom społecznym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy korzystający z praw do urlopu, o których mowa w art. 4 lub 5 ust. 2, otrzymywali wynagrodzenie lub świadczenie w wysokości określonej przez państwo członkowskie lub partnerów społecznych, z uwzględnieniem potrzeby ułatwiania korzystania z urlopu ojcowskiego lub rodzicielskiego przez te osoby w rodzinie, które zarabiają więcej.

Artykuł 9

Elastyczna organizacja pracy

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo występowania o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony. Państwa członkowskie mogą ograniczyć wnioski o elastyczną organizację pracy, które mogą być składane przez pracownika, do rozsądnej liczby w określonym terminie, i ustalić, że wnioski nie mogą być składane częściej niż raz na dwanaście miesięcy.
2. Pracodawcy rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy, o których mowa w ust. 1, i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników.
3. W przypadku gdy elastyczna organizacja pracy, o której mowa w ust. 1, jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do pierwotnego schematu pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. Pracownik ma prawo do wystąpienia o powrót do pierwotnego schematu pracy przed końcem uzgodnionego okresu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawcy mają obowiązek rozpatrzenia takich wniosków i odpowiedzi na nie, z uwzględnieniem potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników.

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

Artykuł 10

Prawa pracownicze

1. Prawa nabyte lub nabywane przez pracownika w dniu rozpoczęcia urlopu, o którym mowa w art. 4, 5 lub 6, zostają zachowane do zakończenia tego urlopu. Po zakończeniu takiego urlopu uprawnienia te mają zastosowanie, wraz ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby po zakończeniu urlopu, o którym mowa w art. 4, 5 lub 6, pracownicy byli uprawnieni do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z jakiegokolwiek 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 urlopu, o którym mowa w art. 4, 5 lub 6, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, a jednocześnie zapewniają utrzymanie stosunku pracy w tym okresie.

Artykuł 11

Brak dyskryminacji

Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich o urlop, o którym mowa w art. 4, 5 lub 6, lub skorzystania z takiego urlopu, bądź z powodu wykonywania przez nich praw, o których mowa w art. 9.

Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwalniania lub wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich o urlop, o którym mowa w art. 4, 5 lub 6, lub skorzystania z takiego urlopu, bądź z powodu wykonywania przez nich prawa do elastycznej organizacji pracy, o którym mowa w art. 9.
2. Pracownicy, którzy uznają, że zostali zwolnieni z pracy z powodu wystąpienia przez nich o urlop, o którym mowa w art. 4, 5 lub 6, lub skorzystania z takiego urlopu, bądź z powodu wykonywania przez nich prawa do elastycznej organizacji pracy, o którym mowa w art. 9, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia. W przypadkach określonych w art. 4 i 5 pracodawca przedstawia te powody na piśmie.
3. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby w sytuacji gdy pracownicy, którzy wystąpili o urlop, o którym mowa w art. 4 i 5, lub skorzystali z takiego urlopu, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż wystąpienie o urlop lub skorzystanie z urlopu, o którym mowa w art. 4 i 5, należał do pozwanego.
4. Przepis ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły zasady dowodowe korzystniejsze dla powoda.
5. Państwa członkowskie mogą odstąpić od stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego należy do sądu lub innego właściwego organu.
6. Przepis ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwa członkowskie postanowią inaczej.

Artykuł 13

Sankcje

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie stosują wszelkie niezbędne środki, aby zapewnić wykonanie tych sankcji. Sankcje są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Artykuł 14

Ochrona przed negatywnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami

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

Artykuł 15

Organy ds. równości

Bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów, w tym partnerów społecznych, egzekwujących prawa pracownicze, 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 do zajmowania się kwestiami niedyskryminacji wchodzącymi w zakres 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. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie stanowi wystarczającej podstawy do obniżenia poziomu ochrony pracowników w dziedzinach, w których ma ona zastosowanie, bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do reagowania na zmiany sytuacji poprzez wprowadzenie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które różnią się od przepisów obowiązujących w chwili przyjęcia niniejszej dyrektywy, pod warunkiem że przestrzegane są wymagania minimalne ustanowione niniejszą dyrektywą.

Artykuł 17

Rozpowszechnianie informacji

Państwa członkowskie zapewniają, aby zainteresowane osoby na całym obszarze danego państwa były poinformowane wszelkimi odpowiednimi sposobami o przepisach przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy oraz o odpowiednich obowiązujących już przepisach dotyczących przedmiotu określonego w art. 1 niniejszej dyrektywy.

Artykuł 18

Sprawozdawczość i przegląd

1. Najpóźniej [*Dz.U.: proszę wstawić datę przypadającą osiem lat od wejścia w życie niniejszej dyrektywy*] państwa członkowskie przekazują Komisji wszystkie istotne informacje dotyczące stosowania niniejszej dyrektywy. Na podstawie tych informacji Komisja przygotowuje sprawozdanie dla Parlamentu Europejskiego i Rady ze stosowania niniejszej dyrektywy.

2. Na podstawie informacji przekazanych przez państwa członkowskie na podstawie ust. 1 Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie, w którym dokonuje przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy, oraz, w razie potrzeby, wniosek ustawodawczy.

Artykuł 19

Uchylenie

Dyrektywa 2010/18/WE traci moc ze skutkiem od dnia [Dz.U.: proszę wstawić datę przypadającą trzy lata od wejścia w życie niniejszej dyrektywy]. Odesłania do uchylonej dyrektywy odczytuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy zgodnie z tabelą korelacji zamieszczoną w załączniku.

Artykuł 19a

Przepisy przejściowe

Niezależnie od uchylenia dyrektywy 2010/18/UE jakiegokolwiek okres lub oddzielne kumulujące się okresy urlopu rodzicielskiego wykorzystane przez pracownika lub przekazane przez tego pracownika zgodnie z tą dyrektywą przed [Dz.U.: proszę wstawić datę przypadającą trzy lata od wejścia w życie niniejszej dyrektywy] mogą zostać odliczone od urlopu rodzicielskiego, do którego ten pracownik jest uprawniony na mocy art. 5 niniejszej dyrektywy.

Artykuł 20

Transpozycja

1. Do [Dz.U.: proszę wstawić datę przypadającą trzy lata od wejścia w życie niniejszej dyrektywy] państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określane są przez państwa członkowskie.

2. Państwa członkowskie przekazują także Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.
- 2a. Szczegółowe zasady i warunki stosowania niniejszej dyrektywy określa się zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką krajową, pod warunkiem że przestrzegane są minimalne wymagania i cele określone w niniejszej dyrektywie.
- 2b. Do celów przestrzegania przepisów określonych w artykułach 4, 5, 6 i 8 niniejszej dyrektywy oraz dyrektywy 92/85/EWG państwa członkowskie mogą uwzględnić okres i wynagrodzenie lub świadczenie za urlop ze względów rodzinnych, w szczególności urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy, dostępne na szczeblu krajowym, które wykraczają poza minimalne standardy określone w niniejszej dyrektywie i dyrektywie 92/85/EWG, pod warunkiem spełnienia minimalnych wymagań dla poszczególnych urlopów określonych w tych dyrektywach oraz gdy ogólny poziom ochrony pracowników w dziedzinie objętej tymi dyrektywami nie ulega zmniejszeniu.
3. Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wdrożenie niniejszej dyrektywy, z zastrzeżeniem, że państwa członkowskie zobowiązane są podjąć wszystkie konieczne działania, aby przez cały czas zagwarantować rezultaty, które ta dyrektywa zakłada.

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 dnia [...] r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego

W imieniu Rady

Przewodniczący

Przewodniczący
