

Bruksela, 28 kwietnia 2017 r.
(OR. en)

8633/17

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2017/0085 (COD)

EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681

WNIOSEK

Od:	Sekretarz Generalny Komisji Europejskiej, podpisał dyrektor Jordi AYET PUIGARNAU
Data otrzymania:	27 kwietnia 2017 r.
Do:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Sekretarz Generalny Rady Unii Europejskiej
Nr dok. Kom.:	COM(2017) 253 final
Dotyczy:	Wniosek dotyczący DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2017) 253 final.

Załącznik: COM(2017) 253 final



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 26.4.2017 r.
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

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

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

• Przyczyny i cele wniosku

Po wycofaniu wniosku Komisji z 2008 r. dotyczącego nowelizacji dyrektywy Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dalej zwanej dyrektywą macierzyńską) Komisja zapowiedziała, że zamierza przygotować nową inicjatywę o **szerszym podejściu**, uwzględniając zmiany, jakie zaszły w społeczeństwie w ostatnim dziesięcioleciu¹.

Niniejszy wniosek dotyczący dyrektywy jest częścią pakietu środków stanowiących spełnienie zobowiązania Komisji. Celem pakietu jest rozwiązanie problemu niedostatecznego zatrudnienia kobiet i wspieranie rozwoju ich kariery dzięki lepszym warunkom pozwalającym pogodzić obowiązki zawodowe z prywatnymi. Opiera się on na istniejących prawach i polityce i nie obniża poziomu ochrony zapewnianej przez dorobek prawny UE, lecz zachowuje istniejące prawa przyznane na mocy obowiązującego prawa Unii Europejskiej. Dodatkowo usprawnia istniejące prawa i wprowadza nowe, zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn, odnosząc się w ten sposób do kwestii równego traktowania i równych szans na dzisiejszym rynku pracy, propagując niedyskryminację i wspierając równość płci.

W 2015 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet (w wieku 20–64 lat) wyniósł 64,3 %, natomiast mężczyzn – dla porównania – 75,9 %. **Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn** na rynku pracy jest najmocniej odczuwalne w przypadku rodziców i osób, na których spoczywają inne obowiązki opiekuńcze. W 2015 r. średni wskaźnik zatrudnienia kobiet z jednym dzieckiem w wieku poniżej 6 lat był o blisko 9 % niższy niż w przypadku kobiet nieposiadających małych dzieci, a w niektórych państwach różnica ta przekraczała 30 %². Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni przyjmują na siebie rolę nieformalnych opiekunów starszych lub niesamodzielnych krewnych³. Z powodu obowiązków opiekuńczych kobiety dużo częściej pracują też w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ma to istotny wpływ na **zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć** (sięgające w niektórych państwach 28 %), które narasta podczas życia zawodowego, skutkując **zróżnicowaniem emerytur ze względu na płeć** (średnio 40 % w UE) oraz wyższym ryzykiem ubóstwa i wykluczenia społecznego wśród kobiet, zwłaszcza w starszym wieku. Prognozy z wykorzystaniem scenariusza odniesienia pokazują, że wspomniane problemy nie zostaną w wystarczający sposób rozwiązane bez działania UE. Spodziewane zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia ma wciąż wynosić 9 punktów procentowych w 2055 r.

Jedną z najważniejszych przyczyn tego problemu jest nieodpowiednia polityka w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Wykazano, że do

¹ Zob. komunikat prasowy Komisji Europejskiej z 2015 r.: *Spełnienie obietnic wobec rodziców: Komisja wycofuje zablokowany wniosek w sprawie urlopu macierzyńskiego i otwiera drogę do nowego podejścia.*

² Wskaźnik ten w sytuacji posiadania jednego dziecka w wieku poniżej 6 lat wynosi 24,7 punktu procentowego, w przypadku dwojga dzieci (najmłodsze poniżej 6 lat) – 25,6 punktu procentowego, zaś w przypadku trojga lub większej liczby dzieci – 35,4 punktu procentowego.

pogorszenia problemów związanych z zatrudnieniem kobiet przyczyniają się: zróżnicowana struktura urlopów ze względu na płeć, niedostateczne środki zachęcające mężczyzn do korzystania z urlopów w celu sprawowania opieki nad dziećmi lub niesamodzielnymi krewnymi, ograniczone możliwości korzystania z elastycznej organizacji pracy, niewystarczające formalne usługi opieki oraz ekonomiczne czynniki zniechęcające.

Obecne ramy prawne na poziomie Unii i państw członkowskich oferują ograniczone środki dla mężczyzn chcących równo podzielić się obowiązkami opiekuńczymi z kobietami. Obecnie nie ma na przykład unijnego prawodawstwa przewidującego urlop ojcowski lub urlop przeznaczony na opiekę nad chorym lub niesamodzielnym krewnym, z wyjątkiem nieobecności ze względu na działanie siły wyższej. W wielu państwach członkowskich brakuje możliwości urlopu płatnego dla ojców, w odróżnieniu od rozwiązań dla matek. Ta nierówność między kobietami i mężczyznami, jeśli chodzi o strukturę przepisów regulujących równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, może więc pogłębiać 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, ma pozytywny wpływ na ich zaangażowanie w późniejsze wychowanie dzieci, co zmniejsza relatywną ilość nieodpłatnej pracy w rodzinie wykonywanej przez kobiety i zostawia im więcej czasu na pracę za wynagrodzeniem.

Ogólnym celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie wprowadzenia w życie zasady równości mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy. Dzięki dostosowaniu i unowocześnieniu unijnych ram prawnych dyrektywa umożliwi rodzicom i innym osobom sprawującym opiekę lepsze godzenie pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi. Dyrektywa wykorzystuje istniejące prawa, a w niektórych przypadkach je zwiększa lub wprowadza nowe prawa. Utrzymuje poziom ochrony już oferowany przez dorobek prawny UE.

Szczegółowe cele dyrektywy są następujące:

- **poprawa dostępu do rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym** – takich jak urlopy i elastyczna organizacja pracy;
- zwiększenie poziomu korzystania przez mężczyzn z urlopów ze względów rodzinnych oraz z elastycznej organizacji pracy.

Wykazano, że dostępność urlopów i elastycznej organizacji pracy znacząco zmniejsza wpływ obowiązków opiekuńczych na zatrudnienie kobiet. Oferując rodzicom i opiekunom większy wybór możliwości organizacji pracy zawodowej i obowiązków opiekuńczych, dyrektywa pomoże uniknąć sytuacji, w której osoby te całkowicie wycofają się z rynku pracy. Ponadto, zważywszy że w większości państw członkowskich możliwości i środki zachęty dla mężczyzn w zakresie rozwiązań dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym są na ogół niewielkie, a poziom ich wykorzystania odpowiednio niski, poprawa struktury tych rozwiązań pod względem równowagi płci może pomóc w bardziej zrównoważonym podziale opieki w gospodarstwie domowym³.

Niniejszy wniosek ma przynieść znaczące korzyści osobom indywidualnym, przedsiębiorstwom i szerszemu społeczeństwu. Rodzice i opiekunowie odniosą korzyści z

³ OECD (2013), „Closing the Gender Gap”.

lepiej dostosowanej do potrzeb dzisiejszych rodzin równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, natomiast zwiększenie zatrudnienia kobiet, ich wyższe zarobki i lepszy przebieg kariery pozytywnie wpłyną na te kobiety oraz na dobrobyt, włączenie społeczne i stan zdrowia ich rodzin. Przedsiębiorstwa skorzystają na szerszej puli talentów, bardziej zmotywowanej i wydajniejszej sile roboczej oraz rzadszych nieobecnościach w pracy. Zwiększenie zatrudnienia kobiet przyczyni się też do rozwiązania problemu starzenia się społeczeństwa i zapewnienia stabilności finansowej państw członkowskich.

- **Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki**

Dorobek prawny UE zawiera wiele aktów prawodawstwa wtórnego istotnych dla dziedziny polityki, do której należy niniejszy wniosek. Najważniejsze z tych aktów to:

- *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).*

W dyrektywie tej ustanowiono ramy wprowadzenia w życie w państwach członkowskich zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek lub współpracujących przy wykonywaniu takiej działalności. Dyrektywa zapewnia, aby kobietom prowadzącym działalność na własny rachunek oraz małżonkom i partnerkom życiowym osób prowadzących działalność na własny rachunek został przyznany wystarczający zasiłek macierzyński pozwalający na przerwę w ich działalności zawodowej podczas ciąży lub macierzyństwa przez co najmniej 14 tygodni.

- *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 (wersja przekształcona) (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).*

Celem tej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Zawiera ona przepisy dotyczące równości wynagrodzeń; równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników; równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, awansu i warunków pracy, a także przepisy w sprawie środków zaradczych i egzekwowania prawa oraz promowania równego traktowania w drodze dialogu.

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).

Dyrektywa ta określa podstawowe prawa kobiet przed upływem i po upływie okresu ciąży, w tym prawo do 14 tygodni płatnego urlopu macierzyńskiego. Ustanawia także środki zapewniające bezpieczeństwo i zdrowie kobiet w ciąży w miejscu pracy

oraz zapewnia specjalną ochronę przed zwolnieniem z pracy w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego.

- *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) (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).*

Dyrektywa ta zabrania dyskryminacji wobec pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin i przewiduje, że pracodawcy powinni rozważyć wnioski pracowników o pracę w niepełnym wymiarze godzin. Dyrektywa nie zapewnia jednak prawa do występowania o inne rodzaje elastycznej organizacji pracy, które są istotne dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

- *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).*

Dyrektywa ta („dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego”) zapewnia pracownikom indywidualne prawo do wynoszącego co najmniej cztery miesiące urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka. Co najmniej jeden miesiąc urlopu rodzicielskiego nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica. Dyrektywa nie nakłada żadnych zobowiązań dotyczących wynagrodzenia podczas urlopu rodzicielskiego i pozostawia państwom członkowskim lub partnerom społecznym określenie szczegółowych zasad i warunków takiego urlopu. Dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego zapewnia ochronę przed zwolnieniem z pracy i mniej korzystnym traktowaniem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu, lecz nie określa szczegółowo sposobów takiej ochrony.

Zalecenie Rady 92/241/EWG z dnia 31 marca 1992 w sprawie opieki nad dziećmi (Dz.U. L 123 z 8.5.1992, s. 16).

Zaleca ono państwom członkowskim podejmowanie inicjatyw w celu zapewnienia urlopu okolicznościowego dla pracujących rodziców, zachęcanie do zwiększonego uczestnictwa mężczyzn w obowiązkach opiekuńczych, stworzenie środowiska pracy sprzyjającego pracującym rodzicom oraz zapewnienie przystępnych i dobrej jakości usług opieki nad dziećmi.

Zalecenie Komisji 2013/112/UE z dnia 20 lutego 2013 r. Inwestowanie w dzieci: przerwanie cyklu marginalizacji (Dz.U. L 59 z 2.3.2013, s. 5–16).

Zaleca ono państwom członkowskim wspieranie dostępu rodziców do rynku pracy i dopilnowanie, aby praca im się opłacała. W zaleceniu podkreślono także potrzebę poprawy dostępności przystępnych cenowo usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz zapewnienia odpowiedniego wsparcia dochodu w postaci świadczeń na dziecko i świadczeń rodzinnych.

Treść wspomnianych wyżej aktów została należycie przeanalizowana i uwzględniona w procesie przygotowania niniejszego wniosku. W rezultacie wniosek ten jest z jednej strony spójny z istniejącymi przepisami, a z drugiej strony wprowadza zmiany prawne w

przypadkach, w których uważa się, że obecne prawodawstwo jest niewystarczające i powinno ewoluować stosownie do zmian społecznych.

*Dokument roboczy służb Komisji, sprawozdanie z konsultacji publicznych, towarzyszący dokumentowi: komunikat Komisji dotyczący Europejskiego filara praw socjalnych*⁴

W sprawozdaniu podsumowano wyniki konsultacji publicznych dotyczących europejskiego filara praw socjalnych. W kwestii równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wyrażano ogólny konsensus, że równość płci oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym należy wspierać za pomocą usprawnionych i spójnych ram legislacyjnych obejmujących urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy, zachęcając do równego korzystania z urlopów przez mężczyzn i kobiety w celu poprawy dostępu kobiet do rynku pracy i ich pozycji na tym rynku.

Jeśli chodzi o dyrektywę w sprawie urlopu rodzicielskiego z 2010 r., to niniejszy wniosek ma na celu uchylenie całego tego aktu prawnego i zastąpienie go przepisami zawartymi w obecnym tekście, a jednocześnie zachowanie istniejących praw i obowiązków. Jak wyjaśniono w preambule, niczego w proponowanej dyrektywie nie należy odczytywać jako ograniczenia praw obowiązujących wcześniej na mocy dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego. Niniejsza dyrektywa opiera się na tych prawach i je umacnia. Dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego powinna zostać uchylona, z jednej strony ze względu na specyficzny charakter prawny i podstawę prawną (art. 155 ust. 2 TFUE) dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego, która wdraża porozumienie europejskich partnerów społecznych, a z drugiej strony z uwagi na przejrzystość, uproszczenie (jeden akt regulujący w kompleksowy sposób specyficzne prawa związane z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym), pewność prawa i egzekwowalność praw.

- **Spójność z innymi politykami Unii**

Niniejsza inicjatywa przyczyni się do zapisanych w Traktacie celów równości mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy i równego traktowania w miejscu pracy, a także wspierania wysokiego poziomu zatrudnienia w UE. Zgodnie z Traktatem celem UE jest wyeliminowanie nierówności i propagowanie równouprawnienia mężczyzn i kobiet we wszystkich unijnych działaniach. Równość płci leży u podstaw wszystkich polityk UE: z uwagi na duże różnice pod względem wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn posiadających dzieci zmniejszenie tych różnic ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia unijnego celu w zakresie wskaźnika zatrudnienia. Ograniczenie tych różnic jest też istotne z punktu widzenia większej równości płci.

W równym stopniu przyczyniłoby się ono także do realizacji priorytetów Komisji dotyczących zatrudnienia i wzrostu, określonych w wytycznych politycznych przewodniczącego Junckera dla Komisji Europejskiej. Niniejsza inicjatywa łączy się też z inicjatywą Europejskiego filara praw społecznych, której celem jest zwiększenie społecznego wymiaru Unii i poprawa pozytywnej konwergencji społecznej państw członkowskich.

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

⁴ SWD(2017) 206

- **Podstawa prawna**

Podstawą wniosku jest art. 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). A dokładniej:

- Art. 153 ust. 1 lit. i) TFUE, który przewiduje, że: „(M)ając na względzie urzeczywistnienie celów określonych w artykule 151, Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w następujących dziedzinach: (...)
i) równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy;”.

- Art. 153 ust. 2 lit. b) TFUE stanowi, że: „(W) tym celu Parlament Europejski i Rada: (...)

b) mogą przyjąć, w dziedzinach określonych w ustępie 1 litery a)–i), w drodze dyrektyw, minimalne wymagania stopniowo wprowadzane w życie, z uwzględnieniem warunków i norm technicznych istniejących w każdym z państw członkowskich. Dyrektywy te unikają nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw.

Parlament Europejski i Rada stanowią zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym i Komitetem Regionów. (...)”.

- **Pomocniczość**

Istnieją już unijne ramy prawne odnoszące się do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. Świadczy to o porozumieniu w sprawie konieczności działania na poziomie UE w tym obszarze, zgodnie z zasadą pomocniczości.

Jak wyjaśniono w sekcji 1, te istniejące środki prawne nie są wystarczające, aby sprostać wyzwaniom dotyczącym godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi w dzisiejszym środowisku gospodarczym i społecznym oraz zapewnienia równości mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy.

Obciążenia związane z opieką nadal spoczywają głównie na kobietach, ponieważ obecne ramy prawne nie zachęcają do bardziej równego podziału obowiązków rodzinnych i zawodowych między mężczyznami i kobietami i go nie uławiają. Jeżeli chodzi o urlop ojcowski, urlop opiekuńczy (brak przepisów na poziomie UE) oraz elastyczną organizację pracy, to w wielu państwach członkowskich nie ma żadnych środków prawnych lub obowiązujące środki są niewystarczające. Ponadto państwa członkowskie, w których takie przepisy już obowiązują, różnią się między sobą pod względem warunków (np. wynagrodzenia), czego efektem są nierówne prawa i nierówna ochrona obywateli UE oraz różnice w funkcjonowaniu rynku pracy.

Dlatego unowocześnienie istniejących ram prawnych w celu zapewnienia wspólnych minimalnych standardów polityki w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym może zostać osiągnięte jedynie w drodze działania na poziomie UE, a nie działań podejmowanych przez same państwa członkowskie.

Z analizy problemu, którym należy się zająć, oraz z aktualnie dostępnych na ten temat informacji jasno wynika, że:

- tylko wówczas, gdy obowiązuje prawodawstwo UE, obowiązuje również prawodawstwo w każdym państwie członkowskim;
- jedynie działanie UE zapewni wystarczający postęp we wszystkich państwach członkowskich;
- tylko interwencja na poziomie UE może zminimalizować obecne tendencje w niektórych państwach członkowskich do ograniczania przepisów dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- tylko działanie na poziomie UE zniweluje różnice między obowiązującymi krajowymi przepisami prawnymi dotyczącymi urlopów ojcowskich, rodzicielskich i opiekuńczych oraz elastycznej organizacji pracy; działanie na poziomie UE nie uniemożliwi jednak państwom członkowskim oferowania wyższego poziomu ochrony;
- tylko działanie na poziomie UE zapewni wspólne minimalne wymagania dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, wspierające równość mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy. Wspólne minimalne standardy są szczególnie istotne w sytuacji swobodnego przepływu pracowników oraz swobody świadczenia usług na rynku wewnętrznym UE.

W świetle powyższych argumentów uzasadnione jest podjęcie przez UE działań politycznych i legislacyjnych w tym obszarze.

• **Proporcjonalność**

Po ustaleniu wartości dodanej interwencji na poziomie UE wybrano do jej realizacji instrument prawny, który zapewnia minimalne standardy (zob. poniżej) i minimalny stopień interwencji konieczny do osiągnięcia celów wniosku.

Dyrektywa respektuje ugruntowane rozwiązania krajowe dotyczące urlopów i elastycznej organizacji pracy oraz gwarantuje państwom członkowskim i partnerom społecznym możliwość określania przepisów szczegółowych w tym obszarze. Państwa członkowskie, w których już obowiązują przepisy korzystniejsze od proponowanych w dyrektywie, nie będą musiały zmieniać swojego prawodawstwa. Państwa członkowskie mogą się też zdecydować na przepisy wykraczające poza minimalne standardy określone w dyrektywie.

Dyrektywa w pełni szanuje swobodę i preferencje indywidualnych osób oraz rodzin w organizowaniu ich życia i nie narzuca im żadnego obowiązku korzystania z jej przepisów.

Dlatego też planowane działanie Unii pozostawia jak najwięcej możliwości indywidualnych i krajowych decyzji, a jednocześnie wypełnia cele dotyczące zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy oraz równości płci. Przestrzega się zasady proporcjonalności, zważywszy na rozmiary i charakter stwierdzonych problemów.

• **Wybór instrumentu**

Art. 153 ust. 2 lit. b) w połączeniu z art. 153 ust. 1 lit. i) TFUE jednoznacznie przewiduje, że dyrektywa będzie instrumentem prawnym użytym w celu ustanowienia minimalnych wymagań, które mają być stopniowo wprowadzane przez państwa członkowskie.

3. WYNIKI OCEN *EX POST*, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW

- **Oceny *ex post*/kontrolę sprawności obowiązującego prawodawstwa**

W ramach oceny skutków skonsolidowano i oceniono dostępne informacje na temat funkcjonowania obecnych ram prawnych regulujących równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Analizę tę przeprowadzono na podstawie:

- studium wykonanego przez zewnętrznego wykonawcę, a zamówionego w połowie 2016 r. w celu przygotowania oceny skutków, a także „łżejszej” oceny ram dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- dostępnych istotnych opracowań naukowych, takich jak sprawozdania Komisji Europejskiej i innych instytucji Unii Europejskiej oraz europejskiej sieci specjalistów prawników, a także – w miarę dostępności – sprawozdań krajowych i informacji zestawionych przez podmioty zajmujące się zagadnieniami równości;
- danych zgromadzonych w wyniku analizy prawodawstwa dotyczącego równowagi między życiem zawodowym a prywatnym na poziomie państw członkowskich, a także zbioru opinii zainteresowanych stron.

Dwie ze wspomnianych wyżej dyrektyw, a mianowicie dyrektywę macierzyńską (92/85/EWG) oraz dyrektywę w sprawie urlopu rodzicielskiego (2010/18/UE), poddano ocenie pod względem skuteczności, wydajności, spójności, przydatności i wartości dodanej UE.

W ocenie tej stwierdzono, że istniejące ramy w dużej mierze nie stanowią skutecznego narzędzia do osiągnięcia zamierzonych celów, które w rezultacie nie zostały w pełni osiągnięte.

W przypadku dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego (2010/18/UE) cel, jakim było osiągnięcie równowagi za pomocą bardziej wyrównanego podziału pracy i opieki między mężczyznami i kobietami, nie został w wystarczającym stopniu osiągnięty. Obecny model urlopu rodzicielskiego nie prowadzi do równego korzystania z niego przez rodziców, albowiem w przeważającej większości przypadków to kobieta wybiera taki urlop. Dzieje się tak przede wszystkim z powodu braku wynagrodzenia podczas tego urlopu w wielu państwach członkowskich oraz zasady, która pozwala na przekazanie większości uprawnień drugiemu z rodziców. W praktyce mężczyźni często przekazują swoją część urlopu rodzicielskiego kobietom.

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

W okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r. przeprowadzono **konsultacje publiczne** w celu zasięgnięcia opinii różnych zainteresowanych stron i obywateli⁵. Wiele różnych zainteresowanych stron wyraziło swoje opinie: państwa członkowskie; organizacje partnerów społecznych; organizacje społeczeństwa obywatelskiego; organy ds. równości; a także inne organizacje oraz osoby indywidualne. Z każdego państwa członkowskiego otrzymano przynajmniej jedną odpowiedź. W sumie otrzymano 786 odpowiedzi: w tym 229 od organizacji i 557 od osób indywidualnych. Do najważniejszych wyników konsultacji w zakresie wariantów strategicznych na przyszłość należą:

- zbieżność opinii zainteresowanych stron co do znaczenia działania UE w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- zbieżność opinii w sprawie potrzeby zwiększenia możliwości lub środków zachęty dla rodziców i innych osób opiekujących się niesamodzielnymi krewnymi w zakresie przyjęcia na siebie obowiązków opiekuńczych oraz korzystania ze środków w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- zbieżność opinii co do konieczności zapewnienia dostępnej i przystępnej cenowo opieki nad dziećmi;
- zbieżność opinii w sprawie dalszych wytycznych, monitorowania i wymiany dobrych praktyk w zakresie polityki na poziomie UE;
- pewna zbieżność opinii w sprawie potrzeby podjęcia działań legislacyjnych przez UE.

Skonsultowano się też z **unijnym komitetem doradczym ds. równości kobiet i mężczyzn**, który przedstawił swoje opinie na posiedzeniu w dniu 8 grudnia 2016 r.

Zgodnie z TFUE Komisja przeprowadziła dwuetapowe konsultacje z **partnerami społecznymi**, poświęcone wyzwaniom związanym z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym. Choć partnerzy społeczni byli zasadniczo zgodni w kwestii wyzwań związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym oraz celu dotyczącego poprawy uczestnictwa kobiet w rynku pracy, to ich opinie w sprawie potrzeby dalszych działań legislacyjnych były podzielone i nie było między nimi zgody co do podjęcia bezpośrednich negocjacji w celu zawarcia porozumienia na poziomie Unii. Istotna jest jednak poprawa ochrony w tym obszarze w drodze unowocześnienia i dostosowania obecnych ram prawnych z uwzględnieniem wyników tych konsultacji. **Związki zawodowe** oświadczyły, że chcą prawodawstwa na poziomie UE dotyczącego urlopu ojcowskiego i opiekuńczego; wydłużenia urlopu macierzyńskiego oraz podwyżki wynagrodzenia i zwiększenia ochrony przed zwolnieniem podczas tego urlopu; prawa do ubiegania się o elastyczną organizację pracy; a także nowelizacji dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego celem wydłużenia jego czasu trwania oraz zwiększenia części tego urlopu, która nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica, a także wprowadzenia wynagrodzenia za okres tego urlopu. Związki zawodowe podkreśliły, że środki te powinny zostać zastosowane w połączeniu z dostępnymi i przystępnymi cenowo, dobrej jakości formalnymi usługami opieki. **Organizacje pracodawców** nie poparły dalszych działań legislacyjnych UE, ale opowiedziały się za unijnymi środkami o charakterze nieustawodawczym, służącymi rozwojowi formalnych usług opieki.

Parlament Europejski zaapelował o wydłużenie płatnego urlopu macierzyńskiego i ochrony przed zwolnieniami, wydłużenie czasu trwania urlopu rodzicielskiego i wprowadzenie

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

wynagrodzenia wypłacanego podczas tego urlopu; wprowadzenie urlopu ojcowskiego i urlopu opiekuńczego; aktualizację celów barcelońskich dotyczących opieki nad dziećmi oraz wyznaczenie celów w zakresie usług opieki długoterminowej.

Wiele innych **zainteresowanych stron** również zaapelowało o zwiększenie unijnych działań legislacyjnych i działań o charakterze nieustawodawczym w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

- **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej**

Komisja udzieliła zamówienia na analizę kosztów i korzyści związanych z możliwymi środkami na poziomie UE, ułatwiającymi rodzicom i opiekunom osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Dodatkowo Komisja wykorzystała istniejące zamówienia, aby zebrać dowody naukowe na poparcie oceny skutków. Obejmowały one:

- sprawozdanie tematyczne przygotowane przez Europejską Sieć Polityki Społecznej (ESPN), dotyczące środków w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla osób opiekujących się niesamodzielnymi krewnymi;
- przegląd dostępnej literatury na temat kosztów i korzyści płynących ze środków w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym opracowany przez naukowców z London School of Economics;
- inne istotne krajowe, europejskie i międzynarodowe opracowania naukowe, w tym dowody przedstawione przez EIGE.

Ponadto europejska sieć organów ds. równości przeprowadziła badanie sondażowe wśród swoich członków dotyczące zgłoszonych przypadków dyskryminacji i zwolnień z pracy, związanych z rodzicielstwem.

- **Ocena skutków**

Zgodnie z wymogami programu lepszego stanowienia prawa do prac przygotowawczych nad tą inicjatywą powołano we wrześniu 2015 r. międzyresortową grupę sterującą Komisji pod przewodnictwem Sekretariatu Generalnego. Grupa ta odbyła 5 spotkań w okresie od września 2015 r. do marca 2017 r.

Ocenę skutków przedstawiono i omówiono na posiedzeniu Rady ds. Kontroli Regulacyjnej w dniu 18 stycznia 2017 r. W dniu 8 marca 2017 r. złożono poprawioną wersję oceny skutków, uwzględniającą kwestie podniesione przez tę Radę. W dniu 20 marca Rada ds. Kontroli Regulacyjnej wydała pozytywną opinię wraz z uwagami, które zostały uwzględnione w ostatecznej ocenie skutków.

Podczas prac nad oceną skutków rozważono szereg środków o charakterze nieustawodawczym i środków prawnych we wszystkich obszarach uznanych za ważne dla rozwiązania problemu niedostatecznego uczestnictwa kobiet w rynku pracy, a mianowicie: urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy oraz elastyczną organizację pracy.

W wyniku oceny skuteczności, wydajności i spójności każdego wariantu wybrano preferowane połączenie wariantów. Obejmuje ono:

- **Urlop macierzyński:** środki o charakterze nieustawodawczym mające na celu poprawę egzekwowania obowiązującego prawodawstwa chroniącego przed zwolnieniami, uświadomienie problemu zwalniania kobiet w ciąży oraz wydanie wytycznych politycznych dotyczących ułatwienia powrotu z urlopu macierzyńskiego do pracy (w tym miejsc i przerw na karmienie piersią).
- **Urlop ojcowski:** wprowadzenie indywidualnego uprawnienia do 10 dni roboczych, płatnych co najmniej na poziomie wynagrodzenia podczas zwolnienia chorobowego.
- **Urlop rodzicielski:** zmiana istniejących uprawnień w celu zapewnienia (i) prawa do elastycznego korzystania z tego urlopu (tj. w niepełnym wymiarze czasu pracy, stopniowe), (ii) 4 miesięcy urlopu, niepodlegających przeniesieniu na drugiego rodzica oraz (iii) wynagrodzenia za 4 miesiące, co najmniej na poziomie wynagrodzenia podczas zwolnienia chorobowego.
- **Urlop opiekuńczy:** wprowadzenie indywidualnego uprawnienia do 5 dni roboczych w roku, płatnych co najmniej na poziomie wynagrodzenia podczas zwolnienia chorobowego.
- **Elastyczna organizacja pracy:** przysługujące rodzicom dzieci w wieku do 12 lat oraz opiekunom prawo do ubiegania się o elastyczne rozwiązania dotyczące czasu pracy, harmonogramu lub miejsca pracy w ustalonym okresie, bez nakładania na pracodawcę obowiązku przyznania wnioskowanej zmiany organizacji pracy.

Jeżeli chodzi o oczekiwany wpływ połączenia wariantów preferowanych, to z ilościowej analizy przeprowadzonej w ocenie skutków wynika, że połączenie tych wariantów wywrze pozytywny wpływ na PKB (+ 840 mld EUR, wartość bieżąca netto 2015–2055), zatrudnienie (+ 1,6 mln w 2050 r.) i siłę roboczą (+ 1,4 mln w 2050 r.). Analiza wskazuje, że wzrost zatrudnienia i aktywności ekonomicznej dotyczyć będzie głównie kobiet. Oczekuje się też wzrostu realnych dochodów o 0,52 % w 2050 r. Połączenie wariantów oznacza koszty dla przedsiębiorstw, ale są one stosunkowo niewielkie. Większość tych kosztów wynika z wariantu elastycznej organizacji pracy, w którym zakłada się wysoki poziom popytu na elastyczną organizację pracy i korzystania z takich rozwiązań, mimo że pracodawcy mogą odrzucać wnioski o elastyczną organizację pracy, zwłaszcza w przypadku nadmiernych kosztów dla przedsiębiorstwa. Łączne koszty dla przedsiębiorstw wynikające z połączenia wariantów mogą więc być znacznie niższe.

Należy też wziąć pod uwagę, że preferowane warianty połączenia cechują się dużą synergią, co oznacza, że koszty połączenia preferowanych wariantów mogą być niższe od sumy indywidualnych kosztów każdego wariantu.

• **Prawa podstawowe**

Równouprawnienie płci jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej. Na mocy art. 3 ust. 3 akapit drugi Traktatu o Unii Europejskiej (TUE)⁶ wspieranie równości kobiet i

⁶ „Zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka”.

mężczyzn jest jednym z celów Unii Europejskiej. Art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) stanowi ponadto, że we wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.

Wniosek ułatwia również wykonywanie praw uznanych w art. 23⁷ i 33⁸ Karty praw podstawowych, które odnoszą się w szczególności do równości kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia rodzinnego z zawodowym.

4. WPLYW NA BUDŻET

Wniosek nie wymaga dodatkowych zasobów z budżetu Unii Europejskiej.

5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

- **Monitorowanie, ocena i sprawozdania**

Państwa członkowskie muszą transponować niniejszą dyrektywę w terminie dwóch lat po przyjęciu oraz przekazać Komisji krajowe środki wykonawcze za pośrednictwem bazy danych krajowych środków wykonawczych (MNE database). Zgodnie z art. 153 ust. 4 TFUE mogą one powierzyć to zadanie partnerom społecznym w drodze porozumienia.

Aby ocenić skuteczność osiągania ogólnych i szczegółowych celów inicjatywy, Komisja określiła podstawowe wskaźniki postępu służące monitorowaniu pomyślnego wdrażania⁹. Wskaźniki te będą regularnie monitorowane przez Komisję i posłużą za podstawę oceny inicjatywy. Na podstawie tych wskaźników i informacji przedstawionych przez państwa członkowskie Komisja może regularnie składać sprawozdania z postępów innym kluczowym instytucjom Unii Europejskiej, w tym Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu. Komisja w każdym razie oceni wpływ wniosków ustawodawczych po pięciu latach od ich wejścia w życie i opracuje sprawozdanie oceniające.

Komisja będzie też nadal regularnie monitorować zatrudnienie kobiet oraz przepisy państw członkowskich w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym w

⁷ „Artykuł 23 – Równość kobiet i mężczyzn

Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej”.

⁸ „Artykuł 33 – Życie rodzinne i zawodowe

1. Rodzina korzysta z ochrony prawnej, ekonomicznej i społecznej.

2. W celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka”.

⁹ Wybrane podstawowe wskaźniki pochodzą głównie ze źródeł danych porównawczych (Eurostat, OECD), natomiast w przypadku braku wskaźników informacje można pozyskać z danych krajowych. Szczegółowy wykaz wskaźników można znaleźć w ocenie skutków.

dorocznym wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu i sprawozdaniach krajowych w ramach europejskiego semestru.

- **Szczegółowe objaśnienia poszczególnych przepisów wniosku**

Artykuł 1 – Przedmiot

W przepisie tym wskazuje się przedmiot dyrektywy i wymienia indywidualne prawa, w odniesieniu do których określa się minimalne wymagania na poziomie Unii.

Artykuł 2 – Zakres stosowania

Przepis ten określa, jakie osoby są uprawnione do korzystania z praw uregulowanych dyrektywą.

Artykuł 3 – Definicje

Przepis ten zawiera definicje pojęć i koncepcji, aby z góry wyjaśnić, w jaki sposób powinny one być rozumiane w tekście dyrektywy.

Artykuł 4 – Urlop ojcowski

Obecnie nie ma norm minimalnych odnoszących się do urlopu ojcowskiego na poziomie UE.

W przepisie tym wprowadza się prawo dla ojców do wzięcia urlopu ojcowskiego w formie krótkiego urlopu, nie krótszego niż 10 dni roboczych, z okazji narodzin dziecka. Urlop ten ma zostać wybrany w okresie narodzin dziecka i musi być wyraźnie powiązany z tym wydarzeniem.

Wprowadzenie prawa do urlopu ojcowskiego powinno pomóc w rozwiązaniu problemu nierównych możliwości dla kobiet i mężczyzn skorzystania z urlopu w okresie okołoporodowym oraz zachęcić mężczyzn do bardziej sprawiedliwego dzielenia się obowiązkami w zakresie opieki nad dzieckiem, umożliwiając tym samym wczesne powstanie więzi między ojcami i dziećmi.

Aby uniknąć dyskryminacji między związkami małżeńskimi i niemałżeńskimi oraz parami heteroseksualnymi i homoseksualnymi, prawo do urlopu ojcowskiego nie powinno naruszać stanu cywilnego lub rodzinnego określonego w prawie krajowym.

Artykuł 5 – Urlop rodzicielski

Już dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego (2010/18/UE) przewiduje indywidualne prawo do wynoszącego co najmniej cztery miesiące urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem. Przepis ten opiera się zatem na istniejących prawach dla rodziców i zwiększa te prawa zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

W wyniku analizy przeprowadzonej na etapie przygotowawczym uznaje się, że obecna dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego niedostatecznie umożliwiła obu rodzicom równe korzystanie z ich uprawnień. Z uwagi na to, że nie gwarantuje ona świadczeń pieniężnych podczas urlopu rodzicielskiego, wielu rodzin może nie być stać na skorzystanie z tego urlopu. Za pośrednictwem dyrektywy nie udało się też wypromować większego udziału ojców w

obowiązkach związanych z opieką nad dzieckiem. Z danych wynika, że większość ojców nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego i przekazuje znaczną część swojego uprawnienia do tego urlopu matkom. Prowadzi to do uderzających różnic pod względem średniego wskaźnika wykorzystania urlopu rodzicielskiego między matkami i ojcami, który to wskaźnik w przypadku ojców jest wciąż zbyt niski w wielu państwach członkowskich.

Omawiany przepis ma na celu zaradzenie stwierdzonym niedociągnięciom przez (i) ustalenie minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego wynoszącego co najmniej cztery miesiące, który nie podlega przeniesieniu na drugie z rodziców, (ii) wprowadzenie większej elastyczności, jeśli chodzi o formy wykorzystania urlopu rodzicielskiego (w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy lub w innych elastycznych formach), z uwagi na to, że elastyczność zwiększa prawdopodobieństwo, iż rodzice, a w szczególności ojcowie, skorzystają ze swoich uprawnień do takiego urlopu. Inny przepis dyrektywy dotyczy kwestii wynagrodzenia podczas urlopu, ponieważ ma to duży wpływ na stopień wykorzystania tego urlopu przez ojców.

Przepis pozostawia państwom członkowskim decyzję w sprawie (i) terminu składania wniosków o urlop przez pracowników, (ii) tego, czy prawo do urlopu rodzicielskiego może być uzależnione od kwalifikującego okresu zatrudnienia lub stażu pracy, oraz (iii) określenia warunków, w jakich pracodawca może odroczyć o rozsądny okres przyznanie urlopu rodzicielskiego. Przepis ten ma na celu zapewnienie, by państwa członkowskie oceniły potrzebę dostosowania warunków dostępu do urlopu rodzicielskiego i szczegółowych rozwiązań w tym zakresie do specjalnych potrzeb rodziców znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji związanej z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą, a także rodziców adopcyjnych.

Artykuł 6 – Urlop opiekuńczy

Przepis wprowadza nowe doroczne prawo do urlopu w przypadku poważnej choroby lub niesamodzielności krewnego, zgodnie z definicją w dyrektywie. Aby chronić pracodawców przed nadużywaniem tego prawa, przed przyznaniem urlopu wymagane może być okazanie dowodu choroby lub niesamodzielności.

Uzasadnieniem dla wprowadzenia tego prawa jest założenie, że zwiększenie możliwości wzięcia krótkiego okresu wolnego od pracy przez pracowników w celu zaopiekowania się krewnym może im pomóc w osiągnięciu większej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a jednocześnie pozwoli uniknąć ich zupełnego wycofania się z rynku pracy.

Artykuł 7 – Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej

W przepisie tym utrzymano istniejące prawo pracowników do wzięcia czasu wolnego od pracy w przypadku działania siły wyższej.

Z prawa tego, przewidzianego już w dyrektywie o urlopie rodzicielskim¹⁰, mogą korzystać wszyscy pracownicy (nie tylko rodzice i opiekunowie w rozumieniu tej dyrektywy) ze względu na pilne sprawy rodzinne.

Artykuł 8 – Odpowiedni dochód

¹⁰ Klauzula 7.

W dyrektywie w sprawie urlopu rodzicielskiego (2010/18/UE) nie ustanowiono minimalnych wymagań dotyczących odpowiednich świadczeń pieniężnych.

Przepis ten ustanawia prawo dla pracowników do korzystania z różnych rodzajów urlopu w celu otrzymania odpowiedniego świadczenia pieniężnego podczas minimalnego okresu urlopu przewidzianego w dyrektywie. Poziom tego świadczenia pieniężnego powinien odpowiadać co najmniej poziomowi wynagrodzenia podczas zwolnienia chorobowego.

Artykuł 9 – Elastyczna organizacja pracy

Dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego przewiduje już możliwość występowania o dwa rodzaje elastycznej organizacji pracy (schematy pracy i godziny pracy) przez rodziców powracających z urlopu rodzicielskiego. Obecny wniosek rozszerza te dwie istniejące formy o trzecią formę elastycznej organizacji pracy (możliwość telepracy) oraz rozciąga zakres osobowy tych praw na wszystkich opiekunów i pracowników posiadających dzieci do określonego wieku, który ma wynosić co najmniej dwanaście lat.

Aby zachęcić pracujących rodziców z małymi dziećmi oraz opiekunów do pozostania na rynku pracy, należy dać im możliwość dostosowania harmonogramu pracy do osobistych potrzeb i preferencji.

Omawiany przepis wprowadza zatem możliwość korzystania przez wspomnianych wyżej pracowników z (i) ograniczenia liczby godzin pracy, (ii) elastycznego harmonogramu pracy oraz (iii) możliwości zdalnej pracy.

W celu uwzględnienia potrzeb pracodawców i pracowników przepis ten daje państwom członkowskim możliwość ograniczenia czasu trwania elastycznej organizacji pracy. Możliwość ta jest szczególnie istotna w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Choć okazało się ono przydatne, umożliwiając niektórym kobietom pozostanie na rynku pracy po urodzeniu dziecka, to stwierdzono też, że długie okresy zmniejszonego czasu pracy mogą prowadzić do niższych składek na zabezpieczenie społeczne, co przekłada się na ograniczone lub nieistniejące uprawnienia emerytalno-rentowe w przyszłości.

Artykuł 10 – Prawa pracownicze

Dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego (2010/18/UE) przewiduje już pewne prawa pracownicze i zapewnia niedyskryminacyjne traktowanie, aby pracownicy mogli wykonywać swoje prawo do urlopu rodzicielskiego¹¹. Wśród tych praw znajduje się prawo do powrotu do tej samej pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, a także prawo do zachowania praw nabytych lub nabywanych przez pracownika w dniu rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego. Dyrektywa ta zachęca też pracowników i pracodawców do utrzymywania kontaktów podczas urlopów i do dokonywania ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków na rzecz reintegracji.

Zapewnienie urlopu ma być wsparciem dla pracujących rodziców i opiekunów przez ustalony okres; ma to na celu utrzymanie i wspieranie ich ciągłej więzi z rynkiem pracy podczas wykonywania obowiązków w domu.

¹¹ Klauzula 5.

Aby to umożliwić, niniejszy przepis uwzględnia istniejące prawa, a jednocześnie przewiduje minimum ochrony praw pracowniczych rodziców i opiekunów przez umożliwienie im powrotu do (równorzędnej) pracy, korzystania z poprawy warunków pracy podczas nieobecności, a także zachowania praw nabytych i stosunku pracy podczas urlopu.

Artykuł 11 – Niedyskryminacja

Dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego zapewnia już ochronę pracowników przed mniej korzystnym traktowaniem lub zwolnieniem z pracy z powodu wystąpienia o urlop rodzicielski lub skorzystania z takiego urlopu. Ponadto art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE w przypadku naruszenia zasady równego traktowania nakłada ciężar dowodu na pracodawcę. W art. 19 ust. 4 dyrektywy 2006/54 doprecyzowano, że przepis dotyczący ciężaru dowodu ma zastosowanie również do dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego; odesłanie w dyrektywie 2006/54 do dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego pozostaje nienaruszone, ponieważ niniejsza dyrektywa stanowi, że odesłania do dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego odczytuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy.

Ochrona przewidziana obecnie w dyrektywie w sprawie urlopu rodzicielskiego zostaje utrzymana oraz rozszerzona, tak aby pracownicy korzystający z innych rodzajów urlopu lub elastycznej organizacji pracy byli również chronieni przed mniej korzystnym traktowaniem i dyskryminacją z powodu ubiegania się o pewne prawa przyznane niniejszą dyrektywą lub korzystania z tych praw.

Artykuł 12 – Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu

Dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego (2010/18/UE) zapewnia już ochronę pracowników przed zwolnieniem z pracy z powodu wystąpienia o urlop rodzicielski lub skorzystania z takiego urlopu.

Celem niniejszego przepisu jest utrzymanie istniejącej ochrony pracowników oraz rozszerzenie jej przez zapewnienie pracownikom korzystającym z urlopu ojcowskiego¹², rodzicielskiego¹³, opiekuńczego i elastycznej organizacji pracy ochrony przed zwolnieniem z pracy w czasie, w którym występują o te prawa lub z nich korzystają.

Jeżeli pomimo tej ochrony pracownik uzna, że został zwolniony z powodu wystąpienia o prawa lub skorzystania z praw, o których mowa w art. 4, 5 lub 6, bądź z powodu skorzystania z prawa do elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 9, przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z innych obiektywnych przyczyn.

Artykuł 13 – Sankcje

Przepis ten nakłada na państwa członkowskie wymóg zapewnienia skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji, w postaci grzywnien lub odszkodowań, za naruszenie zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, a także wymóg dopilnowania, by były one wypełniane.

¹² Art. 16 dyrektywy 2006/54 dotyczy ochrony przed zwolnieniem w przypadku urlopu ojcowskiego przewidzianego prawem krajowym.

¹³ Zob. klauzula 5 pkt 4 dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego.

Artykuł 14 – ochrona przed negatywnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami

Przepis ten nakłada na państwa członkowskie wymóg zapewnienia pracownikom skarżącym się na łamanie krajowych przepisów przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy odpowiedniej ochrony sądowej przed negatywnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami ze strony pracodawcy, bez której skuteczne wprowadzenie w życie zasady równego traktowania nie byłoby możliwe.

Artykuł 15 – Organy ds. równości

W dyrektywie 2006/54/WE przewidziano już, że państwa członkowskie wyznaczają organ lub organy zajmujące się promocją, analizą, monitorowaniem i wspieraniem równego traktowania wszystkich osób, bez dyskryminacji ze względu na płeć, w tym mniej korzystnego traktowania kobiet w związku z ciążą lub macierzyństwem.

Przepis stanowi, że krajowe organy ds. równości powinny być właściwe w obszarach objętych niniejszą dyrektywą. Powinno to wzmocnić z jednej strony poziom ochrony praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, a z drugiej strony monitorowanie jej wdrażania.

Artykuł 16 – Poziom ochrony

W świetle istniejącego dorobku prawnego UE, który został transponowany w państwach członkowskich, oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, zwłaszcza dotyczącego urlopu rodzicielskiego, należy podkreślić, że obecny wniosek zachowuje istniejące prawa przyznane na mocy obowiązujących unijnych dyrektyw w sprawie równości płci i na ich podstawie zapewnia lepsze prawa zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

Jest to standardowy przepis, który umożliwia państwom członkowskim zapewnienie wyższego poziomu ochrony niż poziom gwarantowany dyrektywą.

Artykuł 17 – Rozpowszechnianie informacji

Celem tego przepisu jest zapewnienie działań w państwach członkowskich podnoszących świadomość na temat praw przyznanych niniejszą dyrektywą, jak również innych już istniejących praw w tej samej dziedzinie.

Artykuł 18 – Sprawozdawczość i przegląd przepisów

Jest to standardowy przepis nakładający na państwa członkowskie obowiązek przekazywania Komisji informacji dotyczących stosowania dyrektywy, a na Komisję obowiązek składania na ten temat sprawozdań do współprawodawcy oraz, jeśli uzna to za konieczne, występowania z wnioskami o zmianę i aktualizację dyrektywy.

Artykuł 19 – Uchylenie

Załącznik do dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego (2010/18/UE) zawiera tekst porozumienia ramowego między partnerami społecznymi określającego przepisy szczegółowe dotyczące urlopu rodzicielskiego. Ponieważ partnerzy społeczni nie potrafili osiągnąć porozumienia w sprawie renegotiacji tego porozumienia ramowego, Komisja zdecydowała, że proponuje zmiany legislacyjne z własnej inicjatywy w celu wprowadzenia koniecznych usprawnień do obecnego systemu urlopów rodzicielskich.

Zważywszy, że zmiana aktu prawnego powinna zostać przeprowadzona z użyciem tej samej podstawy prawnej, którą wykorzystano do przyjęcia aktu pierwotnego, co w tym przypadku nie jest możliwe ze względu na specyficzną podstawę prawną zastosowaną do celów prawodawstwa, a opartą na porozumieniu partnerów społecznych, uznaje się, że najbardziej właściwym dostępnym wariantem prawnym jest uchylenie i zastąpienie dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego. Jeden szeroko zakrojony akt prawny w tym obszarze jest też uważany za najlepszy wariant ze względu na przejrzystość, uproszczenie, pewność prawa i egzekwowalność praw.

Należy zaznaczyć, że obecny wniosek w żaden sposób nie ogranicza aktualnie istniejących praw, ale opiera się na obowiązującym dorobku prawnym UE i ma na celu rozszerzenie lub wzmocnienie praw pracujących rodziców i opiekunów.

W rezultacie omawiany przepis ustanawia datę uchylenia dyrektywy 2010/18/UE, a jednocześnie stanowi, że wszystkie odesłania do uchylonej dyrektywy odczytuje się jako odesłania do nowej dyrektywy.

Artykuł 20 – Uchylenie

Przepis ten ustanawia maksymalny okres, jakim dysponują państwa członkowskie, by transponować dyrektywę do prawa krajowego i przekazać właściwe akty Komisji. Okres ten ustala się na dwa lata. Ponadto w przepisie zwraca się uwagę, że na podstawie art. 153 ust. 3 TFUE państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym wykonanie niniejszej dyrektywy, na wniosek partnerów społecznych i 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

Jest to standardowy przepis stanowiący, że dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym.

Artykuł 22 – Adresaci

Jest to standardowy przepis dotyczący adresatów dyrektywy, stanowiący, że dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

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-Społecznego¹⁴,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów¹⁵,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Art. 153 ust. 1 lit. i) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej umożliwia Unii 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 podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia pełnego korzystania przez

¹⁴ Dz.U. C z, s. .

¹⁵ Dz.U. C z, s. .

niepełnosprawne dzieci ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, na równych zasadach z innymi dziećmi.

- (5) Polityka dotycząca równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinna przyczynić się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, ułatwianie mężczyznom dzielenia się obowiązkami z kobietami na równych zasadach 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 Rady¹⁶, dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE¹⁷, dyrektywa Rady 92/85/EWG¹⁸, dyrektywa Rady 97/81/WE¹⁹ oraz dyrektywa Rady 2010/18/UE²⁰.
- (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, a w przypadku niektórych z nich prowadzi do zupełnego wycofania się z rynku pracy.
- (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

¹⁶ 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).

¹⁷ 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).

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

²⁰ 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).

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.

- (9) Komisja podjęła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi na temat wyzwań związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, zgodnie z art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. 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) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do wszystkich pracowników posiadających umowy o pracę lub pozostających w innych stosunkach pracy. Podobnie jak ma to miejsce w przypadku klauzuli 2 ust. 3 załącznika do dyrektywy 2010/18/UE, należy tu zaliczyć 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.
- (13) Aby zachęcić do bardziej równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami, należy wprowadzić prawo do korzystania z urlopu ojcowskiego z okazji narodzin dziecka. 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 drugiego rodzica do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, a jednocześnie utrzymać prawo każdego z rodziców do co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego (aktualnie przewidziane w dyrektywie 2010/18/UE) niniejsza dyrektywa przedłuża z jednego do czterech miesięcy okres urlopu rodzicielskiego, który nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica.

- (15) Aby zapewnić rodzicom więcej możliwości korzystania z urlopu rodzicielskiego w miarę dorastania ich dzieci, prawo do urlopu rodzicielskiego powinno przysługiwać do czasu osiągnięcia przez dziecko co najmniej dwunastu lat. 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 drugie 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 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.

- (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 opiekującym się starszymi członkami rodziny i innymi krewnymi wymagającymi opieki, pracownicy mający poważnie chorego lub niesamodzielnego krewnego powinni mieć prawo do czasu wolnego od pracy w postaci urlopu opiekuńczego w celu sprawowania opieki nad tym krewnym. Aby zapobiec nadużywaniu tego prawa, przed przyznaniem urlopu wymagane może być okazanie dowodu poważnej choroby lub niesamodzielnności.
- (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 (obecnie przewidziane w dyrektywie 2010/18/UE) na warunkach ustalonych przez państwa członkowskie.
- (19) Aby zachęcić pracowników mających dzieci i obowiązki opiekuńcze, a zwłaszcza mężczyzn, do korzystania z urlopów przewidzianych niniejszą dyrektywą, należy im przyznać uprawnienia do odpowiedniego świadczenia pieniężnego podczas urlopu. Poziom tego świadczenia pieniężnego powinien odpowiadać co najmniej kwocie, jaką dany pracownik otrzymałby w przypadku zwolnienia chorobowego. Państwa członkowskie powinny brać pod uwagę znaczenie ciągłości uprawnień do zabezpieczenia społecznego, w tym opieki zdrowotnej.

- (20) Zgodnie z dyrektywą 2010/18/UE od państw członkowskich wymaga się określenia statusu umowy o pracę lub stosunku pracy w okresie urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z orzecnictwem 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.
- (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 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 redukcji godzin pracy. 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. Ostateczna decyzja w sprawie przyjęcia lub odrzucenia wniosku pracownika o elastyczną organizację pracy powinna należeć do pracodawcy. 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 wystąpienia o elastyczną organizację pracy powinni być chronieni przed dyskryminacją lub wszelkim niekorzystnym traktowaniem z tego powodu.
- (24) Pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub wystąpienia 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 lub skorzystania z takiego urlopu, bądź z powodu skorzystania z prawa do wystąpienia o elastyczną organizację pracy. Jeżeli pracownik uzna, że został zwolniony z takich powodów, powinien on 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 lub skorzystania z urlopu, o którym mowa w art. 4, 5 lub 6, ani z powodu skorzystania z prawa do wystąpienia o elastyczną organizację pracy, o której mowa w art. 9, 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.
- (26) Państwa członkowskie powinny przewidzieć skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje na wypadek łamania przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich już obowiązujących przepisów dotyczących praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Skuteczne wprowadzenie w życie zasady równego traktowania 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 niniejszą dyrektywą krajowe organy ds. równości powinny być też właściwe w obszarach objętych niniejszą dyrektywą.
- (28) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, tym samym pozostawiając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów. 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 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 oraz obciążenie administracyjne.
- (31) Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wykonanie 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, 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;
- b) elastyczną organizacją pracy dla pracujących rodziców i opiekunów.

Artykuł 2

Zakres

Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników, mężczyzn i kobiet, posiadających umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy.

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 z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem;
- c) „opiekun” oznacza pracownika zapewniającego osobistą opiekę lub wsparcie w przypadku poważnej choroby lub niesamodzielności krewnego;
- d) „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe przewiduje takie partnerstwa;

e) „niesamodzielnosc” oznacza sytuacje, w ktorej dana osoba czasowo lub na stale wymaga opieki z powodu niepełnosprawności lub innego powaznego stanu zdrowia innego niz powazna choroba;

f) „elastyczna organizacja pracy” oznacza mozliwosc dostosowania przez pracownika swojego schematu pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych harmonogramow pracy lub redukcje godzin pracy.

Artykul 4

Urlop ojcowski

1. Panstwa czlonkowskie wprowadzaja niezbedne srodki dla zapewnienia, aby ojcowie mieli prawo do urlopu ojcowskiego, liczacego co najmniej dziesiec dni roboczych, z okazji narodzin dziecka.

2. Prawo do urlopu ojcowskiego, o ktorym mowa w ust. 1, jest przyznawane niezaleznie od stanu cywilnego lub rodzinnego okreslonego w prawie krajowym.

Artykul 5

Urlop rodzicielski

1. Panstwa czlonkowskie wprowadzaja niezbedne srodki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego, liczacego co najmniej cztery miesiace, ktory nalezy wykorzystac przed osiagnieciem przez dziecko okreslonego wieku, wynoszacego co najmniej dwanaście lat.

2. W przypadku gdy panstwa czlonkowskie umozliwiaja jednemu z rodzicow przekazanie uprawnień do urlopu rodzicielskiego drugiemu z rodzicow, zapewniaja one, by co najmniej czterech miesiecy urlopu rodzicielskiego nie mozna bylo przeniesc na druga osobe.

3. Panstwa czlonkowskie ustalaja termin, w jakim pracownik wystepuje do pracodawcy z wnioskiem o przyznanie urlopu rodzicielskiego. Panstwa czlonkowskie uwzgledniaja przy tym potrzeby zarowno pracodawcow, jak i pracownikow. Panstwa czlonkowskie zapewniaja, aby w swoim wniosku pracownik wskazal zamierzony pocatek i koniec okresu urlopu.

4. Panstwa czlonkowskie moga uzaleznic przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od kwalifikujacego okresu zatrudnienia lub stazu pracy, przy czym okres ten nie moze przekroczyc jednego roku. W przypadku kolejnych umow na czas okreslony, w rozumieniu dyrektywy Rady 1999/70/WE²¹, zawartych z tym samym pracodawca, w celu obliczenia kwalifikujacego okresu zatrudnienia uwzglednia sie sume tych umow.

²¹

Dyrektywa Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczaca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas okreslony, zawartego przez Europejska Unie Konfederacji Przemyslowych i Pracodawcow (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejska Konfederacje 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, porozumieniami zbiorowymi lub praktyką może odroczyć przyznanie urlopu rodzicielskiego o rozsądny okres, uzasadniając to poważnym zakłóceniem dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Pracodawcy uzasadniają wszelkie opóźnienia w przyznaniu urlopu rodzicielskiego na piśmie.

6. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do występowania o urlop rodzicielski również w postaci zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, w blokach oddzielonych okresami pracy lub w innych elastycznych formach. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Pracodawcy uzasadniają odrzucenie takiego wniosku na piśmie.

7. Państwa członkowskie oceniają potrzebę dostosowania warunków dostępu i szczegółowych rozwiązań w zakresie stosowania urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców adopcyjnych, niepełnosprawnych rodziców oraz rodziców z niepełnosprawnymi lub przewlekłe chorymi dziećmi.

Artykuł 6

Urlop opiekuńczy

Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do urlopu opiekuńczego, liczącego co najmniej pięć dni roboczych w roku na pracownika. Prawo to może być uzależnione od odpowiedniego potwierdzenia stanu zdrowia krewnego pracownika.

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

Odpowiednie dochody

Zgodnie z krajowymi warunkami, takimi jak prawo krajowe, porozumienia 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, 5 lub 6, otrzymywali wynagrodzenie lub odpowiednie świadczenie pieniężne

równoważne przynajmniej kwocie, jaką dany pracownik otrzymałby w przypadku zwolnienia chorobowego.

Artykuł 9

Elastyczna organizacja pracy

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej dwunastu 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.
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. Pracodawcy uzasadniają odrzucenie takiego wniosku.
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 również prawo do wystąpienia o powrót do pierwotnego schematu pracy, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawcy mają obowiązek rozpatrzenia takich wniosków i odpowiedzi na nie, z uwzględnieniem potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników.

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, porozumień zbiorowych lub praktyki.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby po zakończeniu urlopu, o którym mowa w art. 4, 5 lub 6, pracownicy mieli prawo do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z jakiegokolwiek poprawy warunków pracy, do których byliby uprawnieni w trakcie swojej nieobecności.
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

Zakaz 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 prawa do elastycznej organizacji pracy, o którym mowa w art. 9.

Artykuł 12

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. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.
3. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, 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 te, o których mowa w ust. 1, należał do respondentą.
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 ich wykonanie. Sankcje są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Mogą one przybrać formę grzywny. Mogą również obejmować wypłatę odszkodowania.

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

Państwa członkowskie zapewniają, aby organ lub organy wyznaczone na podstawie art. 20 dyrektywy 2006/54/WE do celów promocji, analizy, monitorowania i wspierania równego traktowania rodziców i opiekunów, bez dyskryminacji ze względu na płeć, były również właściwe do zajmowania się kwestiami wchodzącymi w zakres niniejszej dyrektywy.

Artykuł 16

Poziom ochrony

Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze dla pracowników od tych ustanowionych w niniejszej dyrektywie. Zapewniają jednak, aby co najmniej cztery miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu zgodnie z art. 5 ust. 2.

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 pięć lat od wejścia w życie niniejszej dyrektywy państwa członkowskie przekazują Komisji wszystkie istotne informacje dotyczące stosowania niniejszej dyrektywy, niezbędne dla Komisji do sporządzenia sprawozdania dla Parlamentu Europejskiego i Rady na temat 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/UE traci moc po upływie dwóch lat od wejścia w życie niniejszej dyrektywy. Odesłania do uchylonej dyrektywy odczytuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy zgodnie z tabelą korelacji w załączniku.

Artykuł 20

Transpozycja

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej dwa lata od dnia jej wejścia w życie. Niezwłocznie przekazują Komisji tekst tych przepisów.

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

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

3. Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wykonanie 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

Przewodniczący

W imieniu Rady

Przewodniczący