

**PL**

**PL**

**PL**



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 30.7.2009  
KOM(2009) 410 wersja ostateczna

Wniosek

**DYREKTYWA RADY**

**w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE**

**(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

## UZASADNIENIE

### **1. KONTEKST WNIOSKU**

#### **1.1. Podstawa i cele wniosku**

Celem niniejszego wniosku jest nadanie mocy obowiązującej zmienionemu porozumieniu ramowemu dotyczącemu urlopu rodzicielskiego zawartemu przez europejskich międzybranżowych partnerów społecznych (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC) w dniu 18 czerwca 2009 r. Zastępuje on poprzednie porozumienie z dnia 14 grudnia 1995. Dyrektywa 96/34/WE, która nadała moc obowiązującą pierwszemu porozumieniu, zostanie więc uchylona.

Zmienione porozumienie rozszerza indywidualne prawo pracowników, mężczyzn i kobiet, do urlopu rodzicielskiego z trzech do czterech miesięcy i wprowadza szereg zmian i objaśnień związanych z korzystaniem z tego prawa. Pracownicy będą objęci ochroną przed dyskryminacją z powodu złożenia wniosku o urlop rodzicielski. Powrót do pracy po urlopie będzie ułatwiony, w szczególności poprzez przyznanie pracownikom prawa do korzystania z elastycznej organizacji czasu pracy. Porozumienie i niniejszy wniosek przyczynią się do lepszego godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego oraz do promowania równouprawnienia płci na rynku pracy.

#### **1.2. Kontekst ogólny**

W planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010<sup>1</sup>, przyjętym przez Komisję w marcu 2006 r., Komisja zobowiązała się do dokonania przeglądu obowiązującego prawodawstwa UE w dziedzinie równości płci, pominiętego w trakcie przekształcenia w roku 2005, w celu jego zaktualizowania, unowocześnienia i, w razie potrzeby, przekształcenia. Przekształceniem nie objęto dyrektywy 96/34/WE.

W grudniu 2007 r.<sup>2</sup> Rada wezwała Komisję do dokonania oceny ram prawnych wspierających godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego oraz ewentualnej potrzeby ich ulepszenia.

Parlament Europejski konsekwentnie wzywał do podjęcia środków służących lepszemu godzeniu życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, a w szczególności do wprowadzenia ulepszeń do obecnego ustawodawstwa w zakresie urlopu rodzicielskiego. W rezolucji z dnia 3 września 2008 r.<sup>3</sup> Parlament zajął stanowisko, że można ulepszyć porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego poprzez stworzenie zachęt dla ojców do korzystania z urlopu rodzicielskiego, zwiększając prawa pracowników, którzy biorą urlop rodzicielski, uelastyczniając przepisy w zakresie urlopu, wydłużając jego długość i zwiększając wynagrodzenia podczas takiego urlopu.

---

<sup>1</sup> COM(2006) 92.

<sup>2</sup> Konkluzje Rady: Równowaga ról kobiet i mężczyzn w kontekście miejsc pracy, wzrostu gospodarczego i spójności społecznej (SOC 385).

<sup>3</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 3 września 2008 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn – 2008 (2008/2047(INI)), pkt 28.

W dniu 3 października 2008 r. Komisja przedstawiła dwa projekty aktów prawnych, mających na celu lepsze godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, zarówno w odniesieniu do urlopu macierzyńskiego<sup>4</sup> jak i do sytuacji kobiet pracujących na własny rachunek oraz małżonków współpracujących<sup>5</sup>. Do tego „pakietu godzenia życia zawodowego i prywatnego” dołączono sprawozdanie podsumowujące w sprawie opieki nad dziećmi w UE<sup>6</sup> oraz komunikat polityczny<sup>7</sup>, w którym Komisja ogłosiła, że podejmie konieczne działania, jeżeli zwrócić się o to partnerzy społeczni, w celu nadania mocy obowiązującej nowemu porozumieniu w sprawie urlopów rodzinnych w formie wniosku dotyczącego dyrektywy.

### **1.3. Istniejące przepisy dotyczące zagadnień objętych wnioskiem**

Dyrektywa 96/34/WE, która nadaje moc obowiązującą porozumieniu partnerów społecznych z dnia 14 grudnia 1995 r., przewiduje indywidualne prawo pracowników, kobiet i mężczyzn, do urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej trzech miesięcy w przypadku narodzin lub adopcji. Prawo to powinno być, co do zasady, przyznawane bez możliwości jego przenoszenia; jednakże wiele państw członkowskich przewidziało możliwość przeniesienia uprawnień do urlopu rodzicielskiego z jednego rodzica na drugiego, co w praktyce oznacza, że matki biorą dłuższe urlopy rodzicielskie niż ojcowie.

Dyrektywa ta przewiduje również ochronę przed zwolnieniami pracowników biorących urlop rodzicielski, prawo do powrotu na to samo lub podobne stanowisko oraz zachowanie praw pracowniczych podczas urlopu rodzicielskiego. Określa ona również warunki regulujące urlop rodzicielski i szczegółowe zasady korzystania z niego, jakie państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą ustalać na poziomie krajowym.

Wreszcie dyrektywa przewiduje prawo pracowników do wzięcia urlopu z ważnych przyczyn rodzinnych w przypadku choroby lub wypadku, które wymagają natychmiastowej obecności pracownika.

### **1.4. Spójność z pozostałymi obszarami polityki i celami Unii**

Cel niniejszego wniosku jest spójny z polityką UE, a zwłaszcza ze strategią lizbońską na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Promowanie równiejszego podziału obowiązków rodzinnych między matkami i ojcami poprzez poprawę warunków korzystania z urlopu rodzicielskiego pomoże zmniejszyć różnicę we wskaźnikach zatrudnienia kobiet i mężczyzn, co jest jednym z celów strategii lizbońskiej. Jest to także częścią strategii mającej na celu sprostanie wyzwaniom demograficznym w Europie.

---

<sup>4</sup> Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 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 (COM(2008)637 wersja ostateczna).

<sup>5</sup> Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającej dyrektywę 86/613/EWG, (COM(2008) 636 wersja ostateczna).

<sup>6</sup> Sprawozdanie „Realizacja celów barcelońskich w zakresie struktur opieki nad dziećmi do osiągnięcia wieku obowiązku szkolnego” (COM(2008) 638 wersja ostateczna; załącznik techniczny, SEC(2008) 2597).

<sup>7</sup> Komunikat Komisji, Większa równowaga między pracą a rodziną: ułatwianie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, COM(2008) 635 wersja ostateczna.

## 2. KONSULTACJE Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI ORAZ OCENA SKUTKÓW

### 2.1. Konsultacje

Zgodnie z art. 138 Traktatu WE Komisja przeprowadziła konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi na temat lepszych sposobów godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego. W dniu 12 października 2006 r. rozpoczął się pierwszy etap procesu konsultacji<sup>8</sup> w sprawie potrzeby dalszych działań na poziomie UE. Wszyscy partnerzy społeczni, którzy odpowiedzieli, potwierdzili wagę godzenia życia zawodowego z prywatnym, a większość organizacji uznała, że potrzebne są dalsze działania. Jednakże opinie różniły się co do tego, jakie działania są konieczne i na jakim poziomie należy je podjąć.

W drugim etapie procesu konsultacji<sup>9</sup> rozpoczętym 30 maja 2007 r. Komisja rozpatrywała różne sposoby ulepszenia istniejących przepisów dotyczących urlopu rodzicielskiego i ochrony macierzyństwa oraz naświetliła nowe rodzaje urlopu rodzinnego (urlop ojcowski, urlop adopcyjny oraz urlop w celu opieki nad członkami rodziny). Co się tyczy urlopu rodzicielskiego w dokumencie określono szereg sposobów ulepszenia istniejącej dyrektywy: Dotyczy to: zachęty dla ojców do korzystania z tego urlopu, praw pracowniczych i zakazu dyskryminacji, długości urlopu, elastyczności w korzystaniu z urlopu rodzicielskiego, wieku dziecka oraz wynagrodzenia za czas urlopu.

W dokumencie konsultacyjnym poproszono partnerów społecznych o: (1) przekazanie opinii na temat celów i treści wniosków; (2) powiadomienie Komisji, czy zamierzają oni rozpocząć negocjacje zgodnie z art. 138 ust. 4 i art. 139 Traktatu WE; oraz (3) ocenę przepisów porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, mając na uwadze przegląd i sprawozdanie z postępów prac do marca 2008 r.

Wspólnym pismem z dnia 11 lipca 2007r. ETUC, BUSINESSSEUROPE, CEEP i UEAPME odpowiedziały, że zamierzają ocenić przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego w powiązaniu z innymi przepisami w sprawie wspierania rodziców i równowagi między pracą a życiem prywatnym, takimi jak regulacje dotyczące elastycznej organizacji pracy i opieki nad dzieckiem, jak również innych form urlopu, aby ocenić czy potrzebne jest wspólne działanie. Sprawozdanie z postępów prac zostało przedstawione na trójstronnym szczycie społecznym w dniu 13 marca 2008 r., na którym europejscy międzybranżowi partnerzy społeczni uzgodnili „podjęcie wspólnego działania w celu lepszej realizacji celów dyrektywy o urlopie rodzicielskim w ramach szerszych prac nad godzeniem pracy z życiem prywatnym”.

W dniu 11 września 2008 r. partnerzy społeczni poinformowali Komisję, że otworzą oficjalne negocjacje w celu przeglądu dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC. Formalne negocjacje rozpoczęły się 17 września 2008 r. i zakończyły 23 marca 2009 r. po sześciu miesiącach i siedmiu rundach negocjacji. W dniu 18 czerwca 2009 r. Sekretarze Generalni BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC podpisali zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego w imieniu swoich organizacji i zwrócili się do Komisji o przedłożenie porozumienia Radzie w celu nadania mu wiążącego charakteru we wszystkich państwach członkowskich.

---

<sup>8</sup> SEC(2006) 1245.

<sup>9</sup> SEC(2007) 571.

Przygotowując „pakiet dotyczący godzenia życia zawodowego i prywatnego” Komisja przeprowadziła także konsultacje z państwami członkowskimi i europejskimi organizacjami pozarządowymi zajmującymi się tą dziedziną w zakresie tych samych wariantów, w sprawie których konsultowani byli partnerzy społeczni.

## **2.2. Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy specjalistycznej**

Aby ocenić postępy we wdrażaniu dyrektywy o urlopie rodzicielskim w państwach członkowskich ponad 10 lat od jej przyjęcia oraz innych instrumentów w dziedzinie równowagi między pracą a życiem rodzinnym i prywatnym, europejscy partnerzy społeczni przeprowadzili konsultacje wśród swoich członków na poziomie krajowym za pomocą kwestionariuszy wysłanych w listopadzie 2007 r. Grupa robocza *ad hoc* ds. godzenia pracy i życia prywatnego, utworzona w celu analizy otrzymanych informacji, spotkała się dwa razy - w styczniu i lutym 2008 r. W sprawozdaniu z postępów prac z marca 2008 r. dla trójstronnego szczytu społecznego przedstawiono analizę partnerów społecznych i zbadano rozwiązania w zakresie urlopu, organizacji pracy i infrastruktury związanej z opieką.

Przygotowując „pakiet dotyczący godzenia życia zawodowego i prywatnego” Komisja zleciła przeprowadzenie badania (sfinalizowanego w czerwcu 2008 r.) w zakresie kosztów i korzyści wynikających ze środków służących pogodzeniu życia zawodowego z rodzinnym, które obejmowało szereg wariantów zmian istniejących przepisów dotyczących urlopu rodzicielskiego. Sieć niezależnych ekspertów prawnych Komisji ds. równouprawnienia płci przedstawiła w 2007 r. sprawozdanie na temat ciąży, macierzyństwa, praw rodzicielskich i ojcowskich<sup>10</sup> w państwach członkowskich.

## **2.3. Ocena skutków**

Komisja przeprowadziła ocenę skutków<sup>11</sup> dotyczącą rozwiązań legislacyjnych przedstawionych w przesłanym partnerom społecznym dokumencie z drugiego etapu konsultacji z 2007 r. W ocenie skutków, która została dołączona do wniosku dotyczącego urlopu macierzyńskiego, rozpatrzono także wariant zmienienia przepisów dotyczących urlopu rodzicielskiego. Pozytywną ocenę uzyskał wariant przyznania dodatkowego miesiąca urlopu rodzicielskiego, przy założeniu, że wynagrodzenie za okres urlopu rodzicielskiego wynosiłoby 66 % ostatniej pensji i że przyznano by dodatkowy miesiąc jedynie w przypadku, gdy wcześniej oboje rodziców wzięło przynajmniej jeden miesiąc wolnego.

Ponieważ założenie to nie zostało zachowane przez partnerów społecznych, konkluzje będą się różnić. Z jednej strony koszty bezpośrednie mogą być niższe, gdyż płace nie stały się obowiązkowe. Z drugiej strony korzyści dla pracujących rodziców będą także mniej widoczne, gdyż nie można oczekiwać, że korzystanie z bezpłatnego urlopu rodzicielskiego, szczególnie przez ojców, będzie popularne.

Komisja nie przygotowała specjalnej oceny skutków w zakresie niniejszego wniosku, gdyż nie jest to wymagane w przypadku występowania o nadanie mocy obowiązującej porozumieniu partnerów społecznych zgodnie z art. 139 ust. 2 Traktatu WE.

---

<sup>10</sup> Zobacz <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en&moreDocuments=yes>.

<sup>11</sup> SEC(2008) 2526/2

### 3. ASPEKTY PRAWNE WNIOSKU

#### 3.1. Podstawa prawna

Wniosek opiera się na art. 139 ust. 2 Traktatu WE.

Artykuł 139 ust. 2 Traktatu WE przewiduje, że porozumienia zawarte przez partnerów społecznych na poziomie wspólnotowym w sprawach objętych art. 137 Traktatu WE powinny być wykonywane „na wspólne żądanie stron-sygnatariuszy, w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji”. Dalej w Traktacie mowa jest o tym, że „Rada stanowi większością kwalifikowaną, z wyjątkiem przypadku gdy dana umowa zawiera jedno lub więcej postanowień dotyczących jednej z dziedzin, w których zgodnie z artykułem 137 ustęp 2 wymagana jest jednomyślność. W tym przypadku Rada stanowi jednomyślnie.”

Porozumienie zawarte przez BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC ma na celu lepsze godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, co ma być środkiem osiągnięcia „równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy”, dziedziny objętej art. 137 Traktatu WE” Jest to jedna z dziedzin, w których Rada może podejmować decyzję większością kwalifikowaną. Artykuł 139 ust. 2 Traktatu WE stanowi zatem właściwą podstawę prawną wniosku Komisji.

Artykuł 139 ust. 2 nie przewiduje udziału Parlamentu w procedurze ustawodawczej. Jednakże zgodnie z poprzednimi zobowiązaniami, Komisja poinformuje Parlament o wniosku, tak aby mógł on, jeśli wyrazi taką wolę, przesłać swoją opinię Komisji i Radzie. To samo dotyczy Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

#### 3.2. Analiza porozumienia

Zgodnie z Komunikatem Komisji<sup>12</sup> ustanawiającym szczegółowe zasady wykonywania uzgodnień z art. 139 Traktatu WE „Komisja przygotowuje wnioski dotyczące decyzji Rady po rozpatrzeniu reprezentatywnego statusu umawiających się stron, ich umocowania i zgodności każdej klauzuli w porozumieniu zbiorowym z prawem wspólnotowym, oraz przepisów dotyczących małych i średnich przedsiębiorstw określonych w art. 137 ust. 2 lit. b) Traktatu WE.” Wspomniana ocena *ex-ante* jest przedstawiona poniżej.

##### 3.2.1. Reprezentatywność umawiających się stron i ich mandat

Prawo partnerów społecznych do wyrażania opinii i negocjowania porozumień, które mają być wdrożone decyzją Rady, oparte jest na ich reprezentatywności. W 1995 r. porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zostało podpisane przez europejskich międzybranżowych partnerów społecznych ETUC, CEEP i UNICE (obecnie pod nazwą „BUSINESSSEUROPE”). Badania zlecone przez Komisję w 1999<sup>13</sup> i 2004 r.<sup>14</sup> wykazały, że ich reprezentatywność nie zmieniła się znacznie i że należą do nich obecnie główni międzybranżowi partnerzy społeczni w nowych państwach członkowskich.

<sup>12</sup> Komunikat Komisji dotyczący stosowania porozumienia w sprawie polityki społecznej (COM(93) 600 wersja ostateczna z 14 grudnia 1993 r.).

<sup>13</sup> Sprawozdanie w sprawie reprezentatywności europejskich organizacji partnerów społecznych, część pierwsza, Institut des Sciences du Travail — Université Catholique de Louvain, wrzesień 1999 r.

<sup>14</sup> Monografie na temat sytuacji partnerów społecznych w krajach przystępujących i kandydujących., poziom międzybranżowy, Institut des Sciences du Travail — Université Catholique de Louvain, marzec 2004 r.

BUSINESSEUROPE (Konfederacja Europejskiego Biznesu) nadal jest najbardziej reprezentatywną organizacją pracodawców w Unii Europejskiej, a jej członkowie we wszystkich państwach członkowskich reprezentują wszystkie sektory przemysłu i wszystkie kategorie przedsiębiorstw. W zdecydowanej większości państw członkowskich główne krajowe konfederacje pracodawców i przemysłu są stowarzyszone z BUSINESSEUROPE. Jego członkowie odgrywają bezpośrednią lub pośrednią rolę w rokowaniach zbiorowych.

CEEP (Europejskie Centrum Pracodawców i Przedsiębiorstw Świadczących Usługi Publiczne) reprezentuje przedsiębiorstwa sektora publicznego lub przedsiębiorstwa interesu ogólnego w większości państw członkowskich i dlatego zwiększa reprezentatywność pracodawców, szczególnie w sektorze publicznym na szczeblu lokalnym oraz w sektorach o ogólnym interesie gospodarczym.

ETUC (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych), która obejmuje najbardziej reprezentatywne konfederacje związków zawodowych w państwach członkowskich, pozostaje zdecydowanie największą europejską międzybranżową organizacją związków zawodowych. Jego członkowie odgrywają kluczową rolę w rokowaniach zbiorowych w państwach członkowskich i reprezentują wszystkie sektory przemysłowe. Komitet łącznikowy Eurocadres/CEC był także reprezentowany w negocjacjach jako część delegacji ETUC. Eurocadres (Rada Europejskich Pracowników z Wyższym Wykształceniem i Kadr Kierowniczych) oraz CEC (Europejska Konfederacja Związków Kadr), dwie międzynarodowe organizacje UE reprezentujące pracowników z wyższym wykształceniem i kadry kierownicze, są stałymi członkami delegacji ETUC w europejskim dialogu społecznym, a zatem zwiększają jej reprezentatywność.

Nowe porozumienie zostało wynegocjowane i podpisane przez tych samych sygnatariuszy, co w 1995 r., czyli przez trzy uznane powszechnie organizacje międzybranżowe. Dodatkowo w negocjacjach brało udział i podpisało umowę także UEAPME (Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw). UEAPME uznawane jest za europejską międzybranżową organizację będącą partnerem społecznym reprezentującym określoną kategorię przedsiębiorstw. Jest główną organizacją europejską reprezentującą interesy MŚP zrzeszającą członków z większości państw członkowskich, z których niektórzy uczestniczą aktywnie w rokowaniach zbiorowych na poziomie krajowym. Organizacja ta zatem zwiększa reprezentatywność pracodawców.

Komisja zwraca uwagę, że wszystkie cztery organizacje mają specjalne umocowanie od swoich krajowych członków do prowadzenia negocjacji w sprawie urlopu rodzicielskiego i zawarły porozumienie w imieniu tych członków. Wszystkie cztery organizacje zatwierdziły wynik negocjacji zgodnie z ich wewnętrzną procedurą podejmowania decyzji. Spełnione są zatem warunki reprezentatywności.

### *3.2.2. Zgodność klauzul porozumienia z prawem*

Komisja dokładnie przeanalizowała wszystkie klauzule porozumienia ramowego i stwierdziła, że żadna z nich nie narusza prawa wspólnotowego. Obowiązki państw członkowskich wynikają z uregulowań wprowadzających w życie porozumienie zgodnie z dyrektywą, a nie bezpośrednio z samego porozumienia.

Treść porozumienia wchodzi w zakres stosowania art. 137 WE oraz przepisu określonego w dokumencie Komisji dotyczącym drugiego etapu konsultacji. Porozumienie wprowadza szereg dostosowań przy zachowaniu głównych zasad porozumienia dotychczasowego.



Określa ono minimalne wymogi i pozwala państwom członkowskim wprowadzić lub utrzymać bardziej korzystne przepisy zgodnie z art. 137 WE. Komisja uznaje zatem, że porozumienie spełnia warunki zgodności z prawem.

### *3.2.3. Przepisy dotyczące małych i średnich przedsiębiorstw*

Zgodnie z art. 137 ust. 2 Traktatu WE, prawodawstwo w dziedzinie społecznej musi unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw.

W nowym porozumieniu, tak jak i w poprzednim, zwraca się szczególną uwagę na sytuację MŚP. Klauzula 3 ust. 1 lit. d) przewiduje możliwość „szczególnych rozwiązań w celu spełnienia wymogów operacyjnych i organizacyjnych małych przedsiębiorstw”. Inne klauzule przewidują elastyczne zarządzanie urlopem rodzicielskim, pozwalające na uwzględnienie specyficznych potrzeb pracodawców w małych przedsiębiorstwach (zobacz klauzula 3(1)(a) i (c) oraz klauzule 3(2) i 6(1)).

Wydaje się, że żadna klauzula nie nakłada nieodpowiedniego obciążenia na MŚP. Ponadto UEAPME, organizacja reprezentująca szczególne interesy MŚP na poziomie UE, wzięła udział w negocjacjach i zatwierdziła porozumienie.

### **3.3. Zasady pomocniczości i proporcjonalności**

Celem niniejszego wniosku jest aktualizacja istniejących wspólnych minimalnych standardów europejskich w zakresie przyznawania urlopu rodzicielskiego pracownikom posiadającym małe dzieci oraz ich ochrony w ramach stosunku pracy, stwarzając w ten sposób równe szanse w kluczowych aspektach godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego. Można to osiągnąć jedynie za pomocą środków ogólnowspólnotowych, a nie indywidualnie przez państwa członkowskie. Zarówno Komisja jak i europejscy partnerzy społeczni są przekonani o konieczności działania Wspólnoty w tym obszarze.

Niemniej jednak w porozumieniu określono jedynie ogólne zasady regulujące urlop rodzicielski i pozostawiono państwom członkowskim decydowanie o przepisach dotyczących stosowania tych zasad. Zawierając częste odniesienia do swobody decyzyjnej państw członkowskich i krajowych partnerów społecznych w szeregu określonych obszarów, porozumienie i wniosek nie narzucają zbyt wiele norm i pozostawiają znaczną swobodę ustalania przepisów dostosowanych do rynku pracy danego państwa członkowskiego.

To, że zasadnicze przepisy wniosku (tj. te, które w największym stopniu dotyczą środków stosowanych na miejscu) zostały przygotowane w większości przez umocowanych przedstawicieli pracowników i pracodawców, a nie przez Komisję, jest dodatkową gwarancją, że poszanowana została zasada pomocniczości.

Jeśli chodzi o zasadę proporcjonalności, wniosek nie wykracza poza to, co jest konieczne do zagwarantowania, że jego cele zostaną osiągnięte. Ustalono w nim podstawowe minimalne standardy, jednocześnie pozostawiając państwom członkowskim możliwość przyjęcia surowszych wymagań, jeżeli wyrażą taką wolę.

Wniosek, który wysunięty jest na właściwym szczeblu, nie wykracza ponad to, co jest absolutnie konieczne na poziomie UE, by osiągnąć założone cele. Spełnia on zatem zasady pomocniczości i proporcjonalności.

### **3.4. Wybór instrumentów**

Wniosek ma na celu zastąpienie obowiązującej dyrektywy.

Określenie „decyzja Rady” w art. 139 ust. 2 Traktatu WE należy rozumieć w sensie ogólnym jako odnoszące się do prawnie wiążących instrumentów przewidzianych w art. 249 Traktatu WE. Do Komisji należy decydowanie i proponowanie, który z trzech wiążących instrumentów (dyrektywa, rozporządzenie lub decyzja) jest najbardziej odpowiedni. Celem porozumienia jest ustalenie minimalnych wymogów, które, biorąc pod uwagę rodzaj i treść porozumienia, znajdą najlepsze zastosowanie w drodze przepisów, które powinny być przetransponowane do prawa krajowego przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych. Właściwym instrumentem jest zatem dyrektywa Rady, do której załączone jest porozumienie.

### **3.5. Tabela korelacji**

Państwa członkowskie mają obowiązek przekazania Komisji tekstu przepisów krajowych przyjętych w celu transpozycji dyrektywy oraz tabeli korelacji między tymi przepisami a dyrektywą.

### **3.6. Europejski Obszar Gospodarczy**

Ponieważ porozumienie ma znaczenie dla Europejskiego Obszaru Gospodarczego, dyrektywa, w następstwie decyzji Wspólnego Komitetu EOG, będzie miała zastosowanie dla krajów należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego niebędących członkami UE.

## **4. WPLYW NA BUDŻET**

Wniosek nie ma wpływu na budżet Wspólnoty.

## **5. SZCZEGÓLOWE WYJAŚNIENIE POSZCZEGÓLNYCH PRZEPISÓW**

### **5.1. Tekst dyrektywy**

#### *Artykuł 1*

Artykuł ten nadaje wiążący charakter w całej Unii Europejskiej porozumieniu między partnerami społecznymi, załączonemu do dyrektywy, co jest celem decyzji Rady przyjętej zgodnie z art. 139 ust. 2 Traktatu WE.

#### *Artykuł 2*

Zaproponowany artykuł jest standardowym przepisem dotyczącym sankcji. Oczekuje się, że przyczyni się on w znacznym stopniu do skutecznego wdrożenia porozumienia ramowego. Zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości<sup>15</sup> w artykule dotyczącym sankcji postanawia się, że nie powinno być górnego limitu dla odszkodowań wypłacanych w przypadkach naruszenia zasady równego traktowania. Przepis ten nie

---

<sup>15</sup> Sprawy C-180/95 *Draehmpaehl* [1997] REC I-2195 oraz C-271/91 *Marshall* [1993] REC I-4367.

wymaga wprowadzenia sankcji karnych. Stanowi on kodyfikację istniejącego orzecznictwa i dostosowuje dyrektywę do innych dyrektyw w sprawie równego traktowania.

#### *Artykuły 3, 5 i 6*

W artykułach tych określone są zwyczajowe przepisy dotyczące transpozycji do prawa krajów członkowskich oraz przepisy szczegółowe dotyczące możliwości transpozycji w drodze zbiorowych rokowań.. Przepisy szczegółowe zostały ustalone przez partnerów społecznych w porozumieniu i są równoważne z przepisami zawartymi w obecnej dyrektywie.

#### *Artykuł 4*

Artykuł ten wyraźnie wskazuje, że niniejsza dyrektywa uchyla i zastępuje dotychczasową dyrektywę w sprawie urlopu rodzicielskiego.

### **5.2. Tekst porozumienia zawartego w załączniku do dyrektywy**

Poniższe objaśnienia odnoszą się jedynie do tych klauzul porozumienia, które zmieniają przepisy dotychczasowej dyrektywy.

#### *Klauzula 1: Cel i zakres*

Ustęp 1 stanowi, że przepisy porozumienia uwzględniają rosnące zróżnicowanie struktur rodzinnych (obejmujących rodziców samotnie wychowujących dzieci, pary żyjące bez ślubu oraz pary tej samej płci) bez kwestionowania kompetencji państw członkowskich w kwestiach prawa rodzinnego.

Ustęp 3 wyraźnie wskazuje, że porozumienie stosuje się do wszystkich form umowy o pracę lub stosunku pracy, łącznie z pracą w niepełnym wymiarze czasu, pracą na czas określony i pracą tymczasową.

#### *Klauzula 2: Urlop rodzicielski*

Prawo do urlopu rodzicielskiego przysługujące pracującym rodzicom rozszerza się z trzech do czterech miesięcy na dziecko. Utrzymana zostaje ogólna zasada, że urlop rodzicielski jest prawem indywidualnym, które nie powinno być przenoszone z jednego rodzica na drugiego. Dodatkowo, aby zachęcić do równiejszego korzystania z urlopu rodzicielskiego przez ojców i matki, porozumienie przewiduje, że przynajmniej jeden z czterech miesięcy nie może być w żadnym przypadku przeniesiony (pozostanie więc niewykorzystany, jeżeli tylko jedno z rodziców weźmie urlop rodzicielski).

#### *Klauzula 3: Zasady stosowania*

W ustępie 1 lit. a) wyraźnie określono, że o elastycznym korzystaniu z urlopu należy decydować zgodnie z interesami zarówno pracowników jak i pracodawców.

W ustępie 1 lit. b) utrzymano ewentualny okres kwalifikujący o długości do jednego roku, ale określono wyraźnie, że w przypadku kolejnych umów na czas określony z tym samym pracodawcą, do celów obliczenia okresu kwalifikującego należy wziąć pod uwagę całkowity czas trwania tych umów.

W ustępie 1 lit. c) skreślono orientacyjny wykaz okoliczności, w których można odroczyć przyznanie urlopu rodzicielskiego, nie zmieniając jednak istoty tego przepisu.

W ustępie 2 postanowiono, że ustalenie okresów powiadomienia pracodawcy przez pracownika, korzystającego z prawa do urlopu rodzicielskiego, powinno być obowiązkowe na poziomie krajowym. Przy określaniu długości tych okresów, uwzględnione powinny być interesy zarówno pracowników, jak i pracodawców.

W ustępie 3 zachęca się państwa członkowskie i krajowych partnerów społecznych do oceny potrzeby dostosowania warunków regulujących urlop rodzicielski do potrzeb rodziców dzieci niepełnosprawnych lub dotkniętych długotrwałą chorobą.

#### *Klauzula 4: Przystosowanie*

Klauzula ta przewiduje przeprowadzenie na poziomie krajowym oceny konieczności wprowadzenia dodatkowych środków w celu zaspokojenia szczególnych potrzeb rodziców adopcyjnych. W klauzuli 2 ust. 1 zachowano ogólne prawo rodziców adopcyjnych do urlopu rodzicielskiego.

#### *Klauzula 5: Prawa pracownicze i niedyskryminacja*

Obecnie ustęp 4 zakazuje wszystkich form mniej korzystnego traktowania, nie tylko zwolnienia, z powodu wniosku o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu. W rezultacie pracownicy biorący urlop rodzicielski są lepiej chronieni przed dyskryminacją z tego powodu.

W ustępie 5 (zdanie drugie) wyraźnie określono, że decyzje w sprawie płacy lub dochodu podczas urlopu rodzicielskiego powinny być podejmowane przez państwa członkowskie lub przez partnerów społecznych na szczeblu krajowym, i podkreślono istotną rolę dochodu w podjęciu decyzji o rzeczywistym wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego.

#### *Klauzula 6: Powrót do pracy*

W ustępie 1 określono prawa pracowników powracających z urlopu rodzicielskiego do wniosku o zmianę ich godzin pracy lub modelu organizacji pracy przez określony czas. Pracodawcy muszą rozpatrywać takie wnioski o elastyczną organizację pracy i na nie odpowiadać w świetle zarówno własnych potrzeb, jak i potrzeb pracowników. Środek ten ma posłużyć wspieraniu lepszego godzenia życia zawodowego i rodzinnego pracujących rodziców, także po zakończeniu ich urlopu rodzicielskiego.

W ustępie 2 zachęca się pracowników i pracodawców do utrzymywania kontaktów podczas urlopu i uzgodnienia dogodnych warunków reintegracji po jego zakończeniu. Zalecenia to ma na celu ułatwienie powrotu do pracy po urlopie rodzicielskim.

#### *Klauzula 7: Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej*

W tej klauzuli nie wprowadzono żadnych nowych punktów.

#### *Klauzula 8: Przepisy końcowe*

W klauzuli tej zachowano ogólne przepisy końcowe dotychczasowego porozumienia, w tym klauzulę dotyczącą minimalnych norm, która stanowi, że państwo członkowskie może

utrzymać lub wprowadzić korzystniejsze przepisy niż te określone w porozumieniu, oraz klauzulę o „zachowaniu poziomu ochrony”.

Wniosek

**DYREKTYWA RADY**

**w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE**

**(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 139 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji<sup>16</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Artykuł 137 Traktatu umożliwia Wspólnocie wspieranie i uzupełnianie działań państw członkowskich między innymi w dziedzinie równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy.
- (2) Zgodnie z art. 139 ust. 1 Traktatu dialog społeczny na poziomie wspólnotowym może prowadzić, jeśli partnerzy społeczni sobie tego życzą, do nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych. Partnerzy społeczni mogą wspólne zażądać, zgodnie z art. 139 ust. 2 Traktatu, by umowy zawarte przez nich na poziomie wspólnotowym w dziedzinach podlegających artykułowi 137 Traktatu były wykonywane w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji.
- (3) Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zostało zawarte przez europejskich międzybranżowych partnerów społecznych (ETUC, UNICE i CEEP) w dniu 14 grudnia 1995 r. i nadano mu moc prawną dyrektywą Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 roku w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC<sup>17</sup>. Dyrektywa ta w znacznym stopniu przyczyniła się do zapewnienia pracującym rodzicom większych możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi poprzez udogodnienia urlopowe.
- (4) Zgodnie z art. 138 ust. 2 i 3 Traktatu w 2006 i 2007 r. Komisja przeprowadziła konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie sposobów dalszej poprawy godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, a w szczególności obowiązującego prawodawstwa wspólnotowego w zakresie urlopu rodzicielskiego i ochrony macierzyństwa, oraz w sprawie wprowadzenia nowych rodzajów urlopu

---

<sup>16</sup> Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

<sup>17</sup> Dz.U. L 145 z 19.6.1996, s. 4.

rodzinnego, takich jak urlop ojcowski, urlop adopcyjny i urlop w celu sprawowania opieki nad członkami rodziny.

- (5) Trzy europejskie organizacje międzybranżowych partnerów społecznych o charakterze powszechnym (ETUC, CEEP i BUSINESSEUROPE, nosząca wcześniej nazwę UNICE) oraz europejskie organizacje międzybranżowych partnerów społecznych reprezentujące pewne kategorie przedsiębiorstw (UEAPME) w dniu 11 września 2008 r. poinformowały Komisję o zamiarze przystąpienia do negocjacji zgodnie z art. 138 ust. 4 i art. 139 Traktatu, w celu zmiany porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego w 1995 r.
- (6) W dniu 18 czerwca 2009 r. organizacje te podpisały zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego i wspólnie zwróciły się do Komisji o przedłożenie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie wdrożenia tego porozumienia ramowego.
- (7) Podczas negocjacji europejscy partnerzy społeczni poddali całkowitej rewizji porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego z 1995 r. Dlatego zamiast zmieniać dyrektywę 96/34/WE należy ją uchylić i zastąpić nową dyrektywą.
- (8) Ponieważ cele działań, które mają być podjęte, czyli lepsze godzenie pracy i życia rodzinnego pracujących rodziców oraz równość mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy w całej Wspólnocie nie mogą w sposób wystarczający zostać osiągnięte przez państwa członkowskie i mogą zostać lepiej osiągnięte na poziomie wspólnotowym, Wspólnota może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia wyznaczonych celów.
- (9) Opracowując projekt wniosku dotyczącego dyrektywy Komisja wzięła pod uwagę reprezentatywny status stron-sygnatariuszy, ich mandat i zgodność z prawem klauzul porozumienia ramowego oraz zgodność z odpowiednimi przepisami dotyczącymi małych i średnich przedsiębiorstw.
- (10) Komisja poinformowała o swoim wniosku Parlament Europejski i Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny.
- (11) Klauzula 1 ust. 1 porozumienia ramowego, zgodnie z ogólnymi zasadami prawa wspólnotowego w dziedzinie polityki społecznej, stanowi, że porozumienie to określa minimalne wymagania.
- (12) Klauzula 8 ust. 1 stanowi, że państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy korzystniejsze niż te ustanowione w porozumieniu.
- (13) Klauzula 8 ust. 2 stanowi, że wykonanie postanowień porozumienia nie może stanowić uzasadnionej podstawy do ograniczania ogólnego poziomu ochrony, zapewnionej pracownikom w kwestiach, których dotyczy to porozumienie.
- (14) Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające sankcje stosowane we wszelkich przypadkach niewykonania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy.

- (15) Państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym, na ich wspólny wniosek, wdrożenie niniejszej dyrektywy, o ile podejmą oni wszelkie niezbędne kroki, aby zapewnić w każdym momencie realizację celów niniejszej dyrektywy,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

#### *Artykuł 1*

Niniejsza dyrektywa wdraża zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zawarte w dniu 18 czerwca 2009 r. przez europejskie organizacje międzybranżowych partnerów społecznych (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC), zgodnie z załącznikiem.

#### *Artykuł 2*

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy w sprawie kar obowiązujących w przypadkach naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmują wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich stosowania. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Mogą one obejmować wypłaty odszkodowania, którego wysokość nie może być ograniczona przez ustalony wcześniej górny limit. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję o tych przepisach najpóźniej w terminie określonym w art. 3 i bezzwłocznie powiadamiają o wszelkich późniejszych zmianach dotyczących tych przepisów.

#### *Artykuł 3*

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub zapewniają wprowadzenie w życie przez partnerów społecznych niezbędnych przepisów w drodze porozumienia najpóźniej do dnia [two years after adoption] r. Niezwłocznie przekazują Komisji tekst tych przepisów oraz tabelę korelacji pomiędzy tymi przepisami a niniejszą dyrektywą. 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 mogą skorzystać z dodatkowego maksymalnego rocznego terminu w celu dostosowania się do niniejszej dyrektywy, jeśli jest to niezbędne dla uwzględnienia szczególnych trudności lub wykonania układu zbiorowego. Powiadamiają o tym Komisję najpóźniej do dnia [deadline for implementation] r. uzasadniając potrzebę dodatkowego okresu.

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

#### *Artykuł 4*

Dyrektywę 96/34/WE uchyla się ze skutkiem od dnia [deadline for implementation to be inserted] r.



*Artykuł 5*

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

*Artykuł 6*

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

*W imieniu Rady  
Przewodniczący  
[...]*

## ZAŁĄCZNIK

### **POROZUMIENIE RAMOWE DOTYCZĄCE URLOPU RODZICIELSKIEGO (ZMIENONE)**

**18 CZERWCA 2009 R.**

#### **PREAMBUŁA**

Niniejsze porozumienie ramowe między europejskimi partnerami społecznymi, BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (oraz komitetem łącznikowym EUROCADRES/CEC) zmienia porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zawarte w dniu 14 grudnia 1995 r., w celu określenia minimalnych wymagań dotyczących urlopu rodzicielskiego, jako ważnego środka służącego pogodzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz wspierającego równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn.

Europejscy partnerzy społeczni zwracają się do Komisji o przedłożenie niniejszego porozumienia ramowego Radzie, w celu uzyskania decyzji Rady w celu nadania mu wiążącego charakteru dla państw członkowskich Unii Europejskiej.

#### **I – PRZESŁANKI OGÓLNE**

1. Uwzględniając Traktat WE, a w szczególności jego art. 138 i 139.
2. Uwzględniając art. 137 ust. 1 lit. c i art. 141 Traktatu WE oraz zasadę równego traktowania (art. 2, 3 i 13 Traktatu WE) oraz wynikające z nich prawodawstwo wtórne, w szczególności dyrektywę Rady 75/117/EWG w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet<sup>18</sup>; dyrektywę 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<sup>19</sup>; dyrektywę Rady 96/97/WE zmieniającą dyrektywę 86/378/EWG w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników<sup>20</sup> oraz dyrektywę 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona)<sup>21</sup>.
3. Uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 18 grudnia 2000 r., w szczególności jej art. 23 i 33 dotyczące równości kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego.
4. Uwzględniając sprawozdanie Komisji z 2003 r. na temat wdrożenia dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC.

---

<sup>18</sup> Dz.U. L 45 z 19.2.1975, s. 19-20.

<sup>19</sup> Dz.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1-8.

<sup>20</sup> Dz.U. L 46 z 17.2.1997, s. 20-24.

<sup>21</sup> Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23-36.

5. Uwzględniając cel strategii lizbońskiej dotyczący wzrostu gospodarczego i zatrudnienia tj. wzrost ogólnej stopy zatrudnienia do 70 %, stopy zatrudnienia kobiet do 60 % oraz stopy zatrudnienia starszych pracowników do 50 %; określone w Barcelonie cele w zakresie infrastruktury opieki na dziećmi; oraz wkład polityki na rzecz lepszego godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego przy realizacji tych celów.

6. Uwzględniając ramy działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w dniu 22 marca 2005 r., w których wspieranie równowagi między pracą a życiem prywatnym stanowi priorytetowy obszar działań, uznając jednocześnie, że w celu osiągnięcia dalszych postępów w kwestii godzenia pracy z życiem rodzinnym należy wdrażać zrównoważony, zintegrowaną i spójną politykę makroekonomiczną, obejmującą rozwiązania dotyczące urlopów i pracy oraz infrastrukturę opieki społecznej.

7. Mając na uwadze, że środki ułatwiające godzenie życia zawodowego i rodzinnego stanowią część szerszego programu politycznego uwzględniającego potrzeby pracodawców i pracowników oraz zwiększanie zdolności dostosowawczych i szans na zatrudnienie w ramach modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego.

8. Mając na uwadze, że polityka rodzinna powinna przyczynić się do osiągnięcia równości płci i należy ją postrzegać w kontekście zmian demograficznych, skutków starzenia się społeczeństwa, zapełniania luki pokoleniowej, wspierania udziału kobiet w grupie ludności czynnej zawodowo oraz dzielenia obowiązków rodzinnych między kobietami i mężczyznami.

9. Mając na uwadze, że w 2006 i 2007 r. Komisja zasięgnęła opinii europejskich partnerów społecznych w pierwszym i drugim etapie konsultacji na temat godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego i, między innymi, zajęła się kwestią aktualizacji ram regulacyjnych na poziomie Wspólnoty oraz zachęciła europejskich partnerów społecznych do oceny postanowień ich porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego mając na uwadze jego zmianę.

10. Mając na uwadze, że porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych z 1995 r. dotyczące urlopu rodzicielskiego przyczyniło się do pozytywnych zmian, stworzyło w państwach członkowskich wspólne podejście do zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i odegrało istotną rolę ułatwiając pracującym rodzicom w Europie godzenie życia zawodowego i rodzinnego; jednak na podstawie wyników wspólnej oceny europejscy partnerzy społeczni uważają, że w celu lepszego osiągnięcia celów porozumienia pewne jego elementy należy dostosować lub zmienić.

11. Mając na uwadze, że konieczne jest dostosowanie pewnych aspektów porozumienia, przy uwzględnieniu rosnącej różnorodności siły roboczej i zmian społecznych obejmujących coraz większe zróżnicowanie w strukturze rodziny, oraz przy poszanowaniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.

12. Mając na uwadze, że w wielu państwach członkowskich zachęcanie mężczyzn do przyjmowania równej części obowiązków rodzinnych nie odniosło wystarczających skutków, a w związku z tym należy podjąć bardziej skuteczne środki, aby zachęcić do równiejszego podziału obowiązków rodzinnych między kobietami i mężczyznami.

13. Mając na uwadze, że wiele państw członkowskich wprowadziło już różnorodne środki polityczne i praktyki dotyczące ułatwień urlopowych, opieki nad dziećmi oraz elastycznej

organizacji czasu pracy, dostosowane do potrzeb pracowników i pracodawców i mające na celu wsparcie rodziców w godzeniu ich życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego; należy je uwzględnić przy wdrażaniu niniejszego porozumienia.

14. Mając na uwadze, że niniejsze porozumienie ramowe stanowi jedno z działań europejskich partnerów społecznych w dziedzinie godzenia życia rodzinnego i zawodowego.

15. Mając na uwadze, że niniejsze porozumienie jest porozumieniem ramowym, określającym minimalne wymagania i przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego, różniącego się od urlopu macierzyńskiego, oraz dotyczące czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, oraz odwołuje się do państw członkowskich i partnerów społecznych, aby stworzyli odpowiednie warunki dostępu i ustalili szczegółowe zasady stosowania, uwzględniając sytuację w poszczególnych państwach członkowskich.

16. Mając na uwadze, że prawo do urlopu rodzicielskiego w niniejszym porozumieniu jest prawem indywidualnym, przyznawanym, co do zasady, bez możliwości jego przenoszenia, a państwa członkowskie mogą zezwolić na jego przenoszenie. Doświadczenie pokazuje, że brak możliwości przenoszenia prawa do tego urlopu może stanowić zachętę do wykorzystywania go przez ojców, dlatego europejscy partnerzy społeczni zgadzają się, aby część urlopu nie mogła być przenoszona.

17. Mając na uwadze, że istotne jest uwzględnienie szczególnych potrzeb rodziców posiadających dzieci niepełnosprawne lub dotknięte długotrwałą chorobą.

18. Mając na uwadze, że państwa członkowskie powinny zapewnić zachowanie uprawnień do świadczeń w naturze w ramach ubezpieczenia chorobowego w czasie minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego.

19. Mając na uwadze, że podczas wdrażania tego porozumienia państwa członkowskie powinny również, w zakresie stosowanym ze względu na krajowe uwarunkowania i sytuację budżetową, rozważyć zachowanie uprawnień do odpowiednich świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, przysługujących podczas minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego, a także znaczenia dochodów, jako jednego z czynników, przy korzystaniu z urlopu rodzicielskiego.

20. Mając na uwadze, że doświadczenia państw członkowskich wykazały, że poziom dochodów podczas urlopu rodzicielskiego jest czynnikiem wpływającym na korzystanie z urlopu przez rodziców, zwłaszcza ojców.

21. Mając na uwadze, że możliwość korzystania z elastycznej organizacji czasu pracy ułatwia rodzicom łączenie pracy i obowiązków rodzicielskich oraz ułatwia reintegrację zawodową, zwłaszcza po powrocie z urlopu rodzicielskiego.

22. Mając na uwadze, że rozwiązania dotyczące urlopu rodzicielskiego mają w określonym czasie pomagać pracującym rodzicom, utrzymując i wspierając ich ciągłe uczestnictwo w rynku pracy; należy zatem poświęcić większą uwagę utrzymywaniu kontaktu z pracodawcą podczas urlopu lub dokonywaniu uzgodnień dotyczących powrotu do pracy.

23. Mając na uwadze, że niniejsze porozumienie uwzględnia konieczność podnoszenia wymagań w zakresie polityki społecznej, wzmocnienia konkurencyjności gospodarki Unii Europejskiej oraz unikania narzucania przymusu administracyjnego, finansowego i prawnego, który mógłby powstrzymać tworzenie oraz rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.

24. Mając na uwadze, że partnerzy społeczni są najbardziej właściwymi do tego, aby znaleźć rozwiązania, które zaspokajają potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników i w związku z tym powinni odgrywać szczególną rolę we wdrażaniu, stosowaniu, monitorowaniu i ocenianiu niniejszego porozumienia, w szerszym kontekście innych środków służących lepszemu godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi i wspieraniu równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn.

## **II – TREŚĆ**

### **Klauzula 1: Cel i zakres**

1. Niniejsze porozumienie ustanawia minimalne wymogi, mające na celu ułatwienie godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych pracujących rodziców, uwzględniając coraz większe zróżnicowanie struktur rodzinnych, przy poszanowaniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.

2. Porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę, obowiązujące w każdym państwie członkowskim.

3. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni nie wyłączają z zakresu stosowania niniejszego porozumienia pracowników, umów o pracę ani stosunków pracy wyłącznie ze względu na to, że dany przypadek dotyczy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony lub osób zatrudnionych na podstawie umowy z agencją pracy tymczasowej lub pozostających z taką agencją w stosunku pracy.

### **Klauzula 2: Urlop rodzicielski**

1. Niniejsze porozumienie przyznaje pracownikom, mężczyznom i kobietom, indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu urodzenia lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad dzieckiem do czasu osiągnięcia przez nie określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, zgodnie z ustaleniami państw członkowskich lub partnerów społecznych.

2. Urlopu udziela się na okres co najmniej czterech miesięcy i w celu wspierania równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn powinien on być zasadniczo przyznawany bez możliwości jego przenoszenia. By zachęcić do bardziej wyrównanego korzystania z urlopu przez oboje rodziców, przynajmniej jeden z czterech miesięcy przyznawany jest bez możliwości przenoszenia. Zasady stosowania okresu, którego nie można przenieść, należy określić na poziomie krajowym poprzez prawodawstwo lub układy zbiorowe, uwzględniając przepisy dotyczące urlopów obowiązujące w państwach członkowskich.

### **Klauzula 3: Zasady stosowania**

1. W zakresie, w którym przestrzegane są minimalne wymagania niniejszego porozumienia, warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego i szczegółowe zasady występowania o udzielenie tego urlopu są określone przez przepisy prawa lub układy zbiorowe w państwach członkowskich. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą w szczególności:

a) zdecydować, czy urlop rodzicielski jest przyznawany na zasadach pełnego czy niepełnego wymiaru czasu pracy, w częściach czy w formie „systemu kredytu czasowego”, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników;

b) uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od kwalifikującego okresu zatrudnienia lub stażu pracy, przy czym okres ten nie może przekroczyć jednego roku; stosując ten przepis państwa członkowskie lub partnerzy społeczni zapewniają, w przypadku kolejnych umów na czas określony zdefiniowanych w dyrektywie Rady 99/70/WE dotyczącej pracy na czas określony, zawieranych z tym samym pracodawcą, przy obliczaniu okresu kwalifikacyjnego uwzględnione będą sumy okresów tych umów;

c) określić okoliczności, w których pracodawca, po przeprowadzeniu konsultacji zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, ma prawo do odroczenia udzielenia urlopu rodzicielskiego z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa. Wszelkie problemy powstałe w związku ze stosowaniem niniejszego przepisu należy rozwiązywać zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką;

d) w uzupełnieniu do litery c), dopuścić szczególne rozwiązania w celu spełnienia wymogów operacyjnych i organizacyjnych małych przedsiębiorstw.

2. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni ustanawiają okresy powiadomienia pracodawcy przez pracownika, korzystającego z prawa do urlopu rodzicielskiego, określającego początek i koniec okresu urlopu. Określając długość takich okresów powiadomienia państwa członkowskie lub partnerzy społeczni uwzględniają interesy pracowników i pracodawców.

3. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni powinni ocenić potrzebę dostosowania warunków udzielania i zasad korzystania z urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców dzieci niepełnosprawnych lub dotkniętych długotrwałą chorobą.

#### **Klauzula 4: Przysposobienie**

1. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni oceniają potrzebę wprowadzenia dodatkowych środków w celu zaspokojenia szczególnych potrzeb rodziców adopcyjnych.

#### **Klauzula 5: Prawa pracownicze i niedyskryminacja**

1. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu na to samo miejsce pracy, lub jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia.

2. Uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia tego urlopu. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego uprawnienia te mają zastosowanie, ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.

3. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni określają status umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia na okres urlopu rodzicielskiego.

4. W celu zapewnienia możliwości korzystania przez pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki w

celu ochrony pracowników przed mniej korzystnym traktowaniem lub zwalnianiem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką.

5. Wszystkie kwestie dotyczące zabezpieczenia społecznego, związane z niniejszym porozumieniem, powinny być rozważane i rozstrzygane przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych zgodnie z prawem krajowym lub układami zbiorowymi, przy uwzględnieniu znaczenia ciągłości uprawnień do zabezpieczenia społecznego w różnych systemach, zwłaszcza w systemie opieki zdrowotnej.

Wszystkie kwestie dotyczące dochodów, związane z niniejszym porozumieniem, powinny być rozważane i rozstrzygane przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, z uwzględnieniem znaczenia dochodów, jako jednego z czynników, przy korzystaniu z urlopu rodzicielskiego.

#### **Klauzula 6: Powrót do pracy**

1. W celu wspierania lepszego godzenia życia zawodowego i rodzinnego państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zapewnić pracownikom powracającym z urlopu rodzicielskiego możliwość wystąpienia o zmianę ich godzin pracy lub organizacji pracy przez pewien okres czasu. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników.

Opisane w niniejszym akapicie zasady należy określać zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką.

2. Dla ułatwienia powrotu do pracy po urlopie rodzicielskim zachęca się pracowników i pracodawców do utrzymywania kontaktów podczas urlopu; mogą oni przygotować odpowiednie środki na rzecz reintegracji, ustalane pomiędzy zainteresowanymi stronami, przy uwzględnieniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.

#### **Klauzula 7: Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej**

1. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką dać pracownikom uprawnienie do czasu wolnego od pracy, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych, takich jak choroba lub wypadek, powodujących konieczność natychmiastowej obecności pracownika.

2. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą określić warunki udzielania czasu wolnego i szczegółowe zasady stosowania klauzuli 7.1 oraz ograniczyć to uprawnienie do określonego limitu czasowego w skali rocznej lub uzależnionego od określonych sytuacji.

#### **Klauzula 8: Przepisy końcowe**

1. Państwa członkowskie mogą stosować lub wprowadzić przepisy korzystniejsze niż te ustanowione w niniejszym porozumieniu.

2. Wykonanie postanowień niniejszego porozumienia nie stanowi uzasadnienia dla ograniczania ogólnego poziomu ochrony, zapewnionej pracownikom w kwestiach, których dotyczy niniejsze porozumienie. Nie będzie to miało wpływu na prawa państw członkowskich

lub partnerów społecznych do tworzenia odmiennych przepisów prawnych, wykonawczych czy postanowień umownych, w świetle zmieniających się okoliczności (w tym wprowadzenia niezbywalności) w takim zakresie, w jakim zgodne są one z minimalnymi wymaganiami określonymi w niniejszym porozumieniu.

3. Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania na właściwym szczeblu, w tym również na płaszczyźnie europejskiej, porozumień dostosowujących lub uzupełniających przepisy niniejszego porozumienia tak, aby uwzględniły szczególne okoliczności.

4. Państwa członkowskie wprowadzają przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne konieczne do wykonania decyzji Rady w terminie dwóch lat od jej przyjęcia lub dopilnowują, aby do końca tego okresu partnerzy społeczni wprowadzili w drodze umowy niezbędne środki. Państwa członkowskie mogą, jeżeli to niezbędne ze względu na szczególne trudności lub wykonanie układów zbiorowych, skorzystać z dodatkowego rocznego terminu wykonania niniejszej decyzji.

5. Zapobieganie oraz rozwiązywanie sporów i skarg, powstających na tle stosowania niniejszego porozumienia, podejmowane jest zgodnie z przepisami krajowymi, układami zbiorowymi lub praktyką.

6. Bez uszczerbku dla roli Komisji, sądów krajowych i Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, każda kwestia dotycząca wykładni niniejszego porozumienia na szczeblu europejskim powinna być w pierwszej kolejności przedstawiona przez Komisję stronom-sygnatariuszom, które następnie wydadzą opinię.

7. Strony-sygnatariusze dokonają przeglądu stosowania niniejszego porozumienia po upływie pięciu lat od decyzji Rady, jeżeli zażąda tego jedna ze stron niniejszego porozumienia.

Sporządzono w Brukseli dnia 18 czerwca 2009 r.

W imieniu ETUC

John Monks

Sekretarz Generalny

W imieniu delegacji związków zawodowych

W imieniu BUSINESSEUROPE

Philippe de Buck

Dyrektor generalny

W imieniu UEAPME

Andrea Benassi

Sekretarz Generalny

W imieniu CEEP



Ralf Resch

Sekretarz Generalny