

Dokument ten służy wyłącznie do celów dokumentacyjnych i instytucje nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za jego zawartość

► **B**

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**

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

(Dz.U. L 68 z 18.3.2010, s. 13)

zmieniona przez:

Dziennik Urzędowy

	nr	strona	data
► <u>M1</u> Dyrektywa Rady 2013/62/UE z dnia 17 grudnia 2013 r.	L 353	7	28.12.2013

**DYREKTYWA RADY 2010/18/UE****z dnia 8 marca 2010 r.****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 o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 155 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Artykuł 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej („TFUE”) umożliwia Unii 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. 155 ust. 1 TFUE dialog społeczny na szczeblu unijnym może prowadzić – jeżeli partnerzy społeczni sobie tego życzą – do nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych. Partnerzy społeczni mogą wspólne zażądać, zgodnie z art. 155 ust. 2 TFUE, by umowy zawarte przez nich na szczeblu unijnym w dziedzinach podlegających art. 153 TFUE były wprowadzone w życie w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji.
- (3) Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zostało zawarte przez organizacje 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 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC ⁽¹⁾. Dyrektywa ta została zmieniona i rozszerzona na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej dyrektywą Rady 97/75/WE ⁽²⁾. Dyrektywa 96/34/WE w znacznym stopniu przyczyniła się do zapewnienia pracującym rodzicom w państwach członkowskich większych możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi poprzez regulacje związane z urlopem.

⁽¹⁾ Dz.U. L 145 z 19.6.1996, s. 4.⁽²⁾ Dz.U. L 10 z 16.1.1998, s. 24.

▼ B

- (4) Zgodnie z art. 138 ust. 2 i 3 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską („Traktat WE”)⁽¹⁾ Komisja przeprowadziła w latach 2006 i 2007 konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie sposobów lepszego godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, a w szczególności w sprawie obowiązujących przepisów wspólnotowych w zakresie urlopu rodzicielskiego i ochrony macierzyństwa, oraz w sprawie możliwości wprowadzenia nowych rodzajów urlopu rodzinnego, takich jak urlop ojcowski, urlop adopcyjny i urlop w celu sprawowania opieki nad członkami rodziny.
- (5) Trzy europejskie międzybranżowe organizacje partnerów społecznych o charakterze powszechnym (ETUC, CEEP i BUSINESS-EUROPE, nosząca wcześniej nazwę UNICE) oraz europejska międzybranżowa organizacja partnerów społecznych reprezentująca 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 WE⁽²⁾ 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 (zwane dalej „zmienionym porozumieniem ramowym”) i wspólnie zwróciły się do Komisji o przedłożenie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie wdrożenia tego zmienionego porozumienia ramowego.
- (7) Podczas negocjacji europejscy partnerzy społeczni poddali gruntownemu przeglądowi porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego z 1995 r. W związku z powyższym zamiast zmienić dyrektywę 96/34/WE należy ją uchylić i zastąpić nową dyrektywą.
- (8) Ponieważ cele dyrektywy, czyli lepsze godzenie pracy, życia prywatnego i rodzinnego przez pracujących rodziców oraz równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy w całej Unii, nie mogą w wystarczającym stopniu zostać osiągnięte przez państwa członkowskie i dlatego mogą zostać lepiej zrealizowane na poziomie unijnym, Unia może podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (9) Opracowując wniosek dotyczący dyrektywy, Komisja wzięła pod uwagę reprezentatywny status stron zmienionego porozumienia ramowego, ich mandat i zgodność z prawem klauzul zmienionego 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.

⁽¹⁾ Po zmianie numeracji art. 154 ust. 2 i 3 TFUE.

⁽²⁾ Po zmianie numeracji art. 154 ust. 4 i art. 155 TFUE.

▼ B

- (11) Klauzula 1 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego, zgodnie z ogólnymi zasadami prawa unijnego w dziedzinie polityki społecznej, stanowi, że porozumienie to określa wymogi minimalne.
- (12) Klauzula 8 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego stanowi, że państwa członkowskie mogą stosować lub wprowadzić przepisy korzystniejsze niż przewidziane w porozumieniu.
- (13) Klauzula 8 ust. 2 zmienionego porozumienia ramowego stanowi, że wdrożenie postanowień porozumienia nie może stanowić uzasadnionej podstawy do ograniczania ogólnego poziomu ochrony, zapewnianej pracownikom w kwestiach, których dotyczy to porozumienie.
- (14) Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje, które będą stosowane we wszelkich przypadkach naruszenia zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy.
- (15) Państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym, na ich wspólny wniosek, wdrożenie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki, aby zapewnić w każdym momencie realizację celów niniejszej dyrektywy.
- (16) Zgodnie z pkt 34 Porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie lepszego stanowienia prawa ⁽¹⁾ zachęca się państwa członkowskie do sporządzenia – dla własnych celów oraz w interesie Unii – tabel możliwe dokładnie ilustrujących korelację pomiędzy niniejszą dyrektywą a środkami transpozycji, a także do publikacji tych tabel,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Niniejsza dyrektywa wdraża zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zawarte w dniu 18 czerwca 2009 r. przez europejskie międzybranżowe organizacje partnerów społecznych (BUSINESS-EUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC), które zostało przedstawione w załączniku.

Artykuł 2

Państwa członkowskie określają sankcje mające zastosowanie w przypadku naruszenia krajowych przepisów przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą. Sankcje te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Artykuł 3

1. W terminie do dnia 8 marca 2012 r. państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub zapewniają wprowadzenie w życie przez partnerów społecznych niezbędnych środków w drodze porozumienia. Państwa członkowskie niezwłocznie informują o nich Komisję.

⁽¹⁾ Dz.U. C 321 z 31.12.2003, s. 1.

▼B

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

2. Państwa członkowskie mogą skorzystać z dodatkowego okresu – wynoszącego maksymalnie jeden rok – na wykonanie niniejszej dyrektywy, jeżeli jest to niezbędne dla uwzględnienia szczególnych trudności lub jej wdrożenia poprzez układ zbiorowy. Powiadamiają o tym Komisję w terminie do dnia 8 marca 2012 r., podając powody uzasadniające konieczność skorzystania z dodatkowego okresu.

▼M1

W drodze odstępstwa od akapitu pierwszego dodatkowy okres, o którym mowa w tym akapicie, zostaje przedłużony do dnia 31 grudnia 2018 r. w odniesieniu do Majotty jako regionu najbardziej oddalonego Unii w rozumieniu art. 349 TFUE.

▼B

3. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów krajowych przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

Artykuł 4

Dyrektywa 96/34/WE traci moc ze skutkiem od dnia 8 marca 2012 r. Odesłania do dyrektywy 96/34/WE traktuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy.

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.



ZALĄCZNIK

**POROZUMIENIE RAMOWE DOTYCZĄCE URLOPU
RODZICIELSKIEGO (ZMIENIONE)**

z dnia 18 czerwca 2009 r.

Preambuła

Niniejsze porozumienie ramowe między europejskimi partnerami społecznymi: BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (oraz komitetem łącznikowym EUROCADRES/CEC) zmienia porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zawarte w dniu 14 grudnia 1995 r., określając minimalne wymogi dotyczące urlopu rodzicielskiego jako ważnego środka służącego godzeniu 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 nadającej tym wymogom wiążący charakter w państwach członkowskich Unii Europejskiej.

I. Przesłanki ogólne

1. Uwzględniając Traktat WE, 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 (***)), a także oparte na 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⁽¹⁾; 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⁽²⁾; 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⁽³⁾; oraz dyrektywę 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia (wersja przekształcona)⁽⁴⁾;
3. uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 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 zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC;
5. uwzględniając cel strategii lizbońskiej na rzecz 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, a także udział polityk służących lepszemu godzeniu życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego w realizacji tych celów;

(*) Po zmianie numeracji art. 154 i 155 TFUE.

(**) Po zmianie numeracji art. 153 ust. 1 lit. c) i art. 157 TFUE.

(***) Art. 2 Traktatu WE został uchylony, a jego treść została zastąpiona art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej. Art. 3 ust. 1 Traktatu WE został uchylony, a jego treść została zastąpiona art. 3–6 TFUE. Art. 3 ust. 2 Traktatu WE otrzymał oznaczenie art. 8 TFUE. Art. 13 Traktatu WE otrzymał oznaczenie art. 19 TFUE.

(1) Dz.U. L 45 z 19.2.1975, s. 19.

(2) Dz.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1.

(3) Dz.U. L 46 z 17.2.1997, s. 20.

(4) Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

▼B

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 tej dziedzinie należy wdrażać zrównoważoną, zintegrowaną i spójną kombinację polityk, obejmującą rozwiązania dotyczące urlopów i pracy oraz infrastrukturę w zakresie opieki;
7. mając na uwadze, że środki ułatwiające godzenie życia zawodowego i rodzinnego stanowią część szerszego programu działania uwzględniającego potrzeby pracodawców i pracowników oraz zwiększanie zdolności dostosowawczych i szans na zatrudnienie w ramach modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (model *flexicurity*);
8. mając na uwadze, że polityka rodzinna powinna przyczynić się do osiągnięcia równości płci i że należy ją postrzegać w kontekście zmian demograficznych, skutków starzenia się społeczeństwa, eliminowania luki pokoleniowej, wspierania uczestnictwa kobiet w rynku pracy oraz dzielenia się przez kobiety i mężczyzn obowiązkami w zakresie opieki;
9. mając na uwadze, że w latach 2006 i 2007 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 szczeblu Wspólnoty oraz zachęciła europejskich partnerów społecznych do oceny postanowień ich porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego z myślą o jego zmianie;
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 wspólną płaszczyznę dla zapewniania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i odegrało istotną rolę w ułatwianiu pracującym rodzicom w Europie godzenia 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 pracowników i zmian społecznych obejmujących coraz większe różnicowanie struktur rodzinnych oraz przy poszanowaniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki;
12. mając na uwadze, że w wielu państwach członkowskich zachęcanie mężczyzn do przyjmowania na siebie równej części obowiązków rodzinnych nie odniosło wystarczających skutków; należy zatem podjąć skuteczniejsze środki służące zachęcaniu do równiejszego dzielenia się przez kobiety i mężczyzn obowiązkami rodzinnymi;
13. mając na uwadze, że wiele państw członkowskich wprowadziło już różnorodne środki w ramach polityk oraz 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 zatem 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;

▼ B

15. mając na uwadze, że niniejsze porozumienie jest porozumieniem ramowym, określającym minimalne wymogi i przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego – różniącego się od urlopu macierzyńskiego – oraz czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, i 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 w niniejszym porozumieniu prawo do urlopu rodzicielskiego jest prawem indywidualnym i w zasadzie nieprzenoszalnym i że państwa członkowskie mają możliwość zezwolenia 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 uzgadniają, że część tego urlopu nie będzie mogła być przenoszona;
17. mając na uwadze, że istotne jest uwzględnienie szczególnych potrzeb rodziców dzieci niepełnosprawnych lub dotkniętych długotrwałą chorobą;
18. mając na uwadze, że państwa członkowskie powinny zapewnić zachowanie uprawnień do świadczeń w naturze w ramach ubezpieczenia zdrowotnego w czasie minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego;
19. mając na uwadze, że podczas wdrażania tego porozumienia państwa członkowskie powinny również – stosownie do uwarunkowań krajowych i biorąc pod uwagę sytuację budżetową – rozważyć zachowanie uprawnień do odpowiednich świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, przysługujących podczas minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego, a także znaczenie dochodów jako jednego z czynników decydujących o korzystaniu z urlopu rodzicielskiego;
20. mając na uwadze, że doświadczenia państw członkowskich wykazały, iż poziom dochodów w czasie trwania urlopu rodzicielskiego jest czynnikiem wpływającym na korzystanie z tego 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 ciągle 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 poprawy wymogów 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 najwłaściwsi do tego, aby znaleźć rozwiązania, które zaspokajają potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników, i w związku z tym odgrywają 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 oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn,

▼ BII. *Treść*

Klauzula 1: Cel i zakres

1. Niniejsze porozumienie ustanawia minimalne wymogi mające na celu ułatwienie pracującym rodzicom godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych, 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 określonych pracowników, umów o pracę ani stosunków pracy tylko dlatego, że chodzi o pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony lub osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę z agencją pracy tymczasowej lub pozostające 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 narodzin dziecka lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad tym dzieckiem do czasu osiągnięcia przez nie pewnego wieku – wynoszącego maksymalnie osiem lat – który zostanie określony przez państwa członkowskie 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 w zasadzie przyznawany bez możliwości przeniesienia. By zachęcić do bardziej wyrównanego korzystania z urlopu przez oboje rodziców, co najmniej jeden z czterech miesięcy przyznawany jest bez możliwości przeniesienia. Zasady odnoszące się do okresu, którego nie można przenieść, należy określić na szczeblu krajowym poprzez prawodawstwo lub układy zbiorowe, z uwzględnieniem przepisów dotyczących urlopow obowiązujących w państwach członkowskich.

Klauzula 3: Zasady stosowania

1. Warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego i szczegółowe zasady występowania o udzielenie tego urlopu są określone przez przepisy prawa lub układy zbiorowe w państwach członkowskich, z zastrzeżeniem przestrzegania minimalnych wymogów określonych w niniejszym porozumieniu. 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 uprawnienia do urlopu rodzicielskiego od kwalifikującego okresu zatrudnienia lub stażu pracy, który nie może przekroczyć jednego roku; stosując ten przepis, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni zapewniają, by przy obliczaniu okresu kwalifikującego w przypadku kolejnych umów na czas określony – zdefiniowanych w dyrektywie Rady 1999/70/WE dotyczącej pracy na czas określony – zawieranych z tym samym pracodawcą uwzględniać sumy okresów obowiązywania 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 przyczyn związanych z działalnością przedsiębiorstwa. Wszelkie problemy powstałe w związku ze stosowaniem niniejszego przepisu należy rozwiązywać zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką;

▼B

- d) w uzupełnieniu do lit. c) – dopuścić szczególne rozwiązania w celu spełnienia wymogów operacyjnych i organizacyjnych małych przedsiębiorstw.
2. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni określają terminy składania pracodawcom przez pracowników powiadomień o zamiarze skorzystania z urlopu rodzicielskiego, w których to powiadomieniach określa się początek i koniec urlopu. Określając terminy składania powiadomień, 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: Przesposobienie

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 do tej samej pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia.
2. Prawa nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowywane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego prawa 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 w czasie trwania urlopu rodzicielskiego.
4. Aby zapewnić pracownikom możliwość korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed mniej korzystnym traktowaniem lub zwalnianiem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu.
5. Wszystkie kwestie dotyczące zabezpieczenia społecznego związane z niniejszym porozumieniem są badane 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, w szczególności w systemie opieki zdrowotnej.

Wszystkie kwestie dotyczące dochodów związane z niniejszym porozumieniem są badane i rozstrzygane przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, z uwzględnieniem znaczenia dochodów jako jednego z czynników wpływających na korzystanie 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 czasu pracy przez pewien okres. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników.

▼B

Zasady przewidziane w niniejszym ustępie określa się zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką.

2. Aby ułatwić powroty do pracy po urlopie rodzicielskim, pracownicy i pracodawcy są zachęcani do utrzymywania kontaktów podczas takich urlopów i mogą dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków na rzecz reintegracji, określanych 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 przyznać pracownikom uprawnienie do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej związanej z pilnymi sprawami rodzinnymi, takimi jak choroba lub wypadek, wymagającymi natychmiastowej obecności pracownika.
2. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą określić warunki udzielania czasu wolnego i szczegółowe zasady stosowania klauzuli 7 ust. 1 oraz ograniczyć to uprawnienie do limitu czasowego określonego w skali rocznej lub uzależnionego od danych sytuacji.

Klauzula 8: Przepisy końcowe

1. Państwa członkowskie mogą stosować lub wprowadzić przepisy korzystniejsze niż postanowienia niniejszego porozumienia.
2. Wykonanie postanowień niniejszego porozumienia nie może stanowić uzasadnienia dla ograniczania ogólnego poziomu ochrony zapewnionej pracownikom w kwestiach, których dotyczy niniejsze porozumienie. Nie narusza to prawa państw członkowskich lub partnerów społecznych do przyjmowania odmiennych przepisów ustawowych, wykonawczych lub postanowień umownych w świetle zmieniających się okoliczności (w tym stosowania zasady nieprzenoszalności), o ile te przepisy lub postanowienia są zgodne z minimalnymi wymogami określonymi w niniejszym porozumieniu.
3. Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania na właściwym szczeblu, w tym również na szczeblu europejskim, porozumień dostosowujących lub uzupełniających postanowienia niniejszego porozumienia, tak aby uwzględnić szczególne okoliczności.
4. Państwa członkowskie przyjmują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania decyzji Rady w ciągu dwóch lat od jej przyjęcia lub zapewniają, aby do końca tego okresu partnerzy społeczni wprowadzili w drodze porozumienia niezbędne środki. Państwa członkowskie mogą, jeżeli to niezbędne ze względu na szczególne trudności lub ze względu na wdrożenie w drodze układów zbiorowych, skorzystać z dodatkowego okresu – wynoszącego maksymalnie jeden rok – na wykonanie tej decyzji.
5. Zapobieganie sporom i skargom powstającym na tle stosowania niniejszego porozumienia, a także ich rozstrzyganie, następuje zgodnie z przepisami krajowymi, układami zbiorowymi lub praktyką.
6. Bez uszczerbku dla roli Komisji, sądów krajowych i Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, wszelkie kwestie dotyczące wykładni niniejszego porozumienia na szczeblu europejskim powinny być w pierwszej kolejności przedstawiane przez Komisję stronom sygnatariuszom, które wydadzą opinię w jej sprawie.
7. Strony sygnatariusze dokonują przeglądu stosowania niniejszego porozumienia po upływie pięciu lat od daty przyjęcia decyzji Rady, jeżeli zażąda tego jedna ze stron niniejszego porozumienia.