



POROZUMIENIE RAMOWE
DOTYCZĄCE
URLOPU RODZICIELSKIEGO
(ZMIENIONE)

An ETUC interpretation guide



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

POLSKI

Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego (zmienione)

Przewodnik interpretacyjny EKZZ

Niniejszy przewodnik został opracowany przez **ETUC / CES**



européan
trade union institute
etui.

Dzięki specjalistycznej wiedzy



Przygotowano dzięki wsparciu finansowemu ze strony Komisji Europejskiej

Spis treści

Wprowadzenie		4
Kluczowe elementy (zmienionej) dyrektywy/ porozumienia	7	
Dyrektywa 2010/18/UE		8
Porozumienie klauzula po klauzuli	9	
Preambuła		9
Klauzula 1: Cel i zakres	19	
Klauzula 2: Urlop rodzicielski	21	
Klauzula 3: Zasady stosowania		23
Klauzula 4: Przystosowanie		26
Klauzula 5: Prawa pracownicze i niedyskryminacja		27
Klauzula 6: Powrót do pracy		29
Klauzula 7: Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej		30
Klauzula 8: Przepisy końcowe		31
Załączniki		33
Załącznik 1: Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w odniesieniu do dyrektywy o urlopie rodzicielskim		
	34	
Załącznik 2: Fakty i dane liczbowe dotyczące systemów urlopów rodzicielskich w całej Europie		37
Załącznik 3: Szerszy kontekst - fakty i dane liczbowe dotyczące innych form urlopu w całej Europie (urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop adopcyjny, urlop opiekuńczy, organizacja czasu pracy etc.)		
		38
Załącznik 4: Lista kontrolna na potrzeby implementacji	45	
Załącznik 5: Bibliografia dodatkowa, źródła i linki	46	

Wprowadzenie

18 czerwca 2009 roku jest datą wyznaczającą nowy kamień milowy w zakresie europejskiego dialogu społecznego. Po sześciu miesiącach i siedmiu rundach negocjacyjnych, rozpoczętych we wrześniu 2008 roku, europejscy partnerzy społeczni; EKZZ, BUSINESSEUROPE, UEAPME i CEEP podpisali porozumienie ramowe zmieniające Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego¹ z 1995 roku. Był to pierwszy w historii europejskiego dialogu społecznego przypadek podjęcia tego rodzaju wysiłku w celu wprowadzenia zmian do istniejącego porozumienia ramowego.

Należy zaznaczyć, że Komisja Europejska już w październiku 2006 i w maju 2007 roku zwróciła się do europejskich partnerów społecznych w ramach pierwszego i drugiego etapu konsultacji poświęconych tematowi godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego i, między innymi, podjęła temat aktualizacji ram regulacyjnych obowiązujących na poziomie Wspólnoty. Komisja Europejska niniejszym zachęciła europejskich partnerów społecznych do oceny treści przyjętego przez nich porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego w celu wprowadzenia w nim zmian². Dnia 11 lipca 2007 roku europejscy partnerzy społeczni wspólnie poinformowali Komisję o swoim zamiarze dokonania oceny istniejących porozumień dotyczących urlopu rodzicielskiego w Europie w kontekście zagadnienia równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz w celu ustalenia czy konieczne będzie podjęcie wspólnych działań w tym zakresie. Wyniki tej oceny przedłożono w formie sprawozdania z postępu prac 13 marca 2008 roku na Trójstronnym Szczycie Społecznym, wyrażając tym samym gotowość do „*podjęcia wspólnych działań w odniesieniu do dyrektywy o urlopie rodzicielskim*”³. Chociaż partnerzy społeczni przyznali, że wstępne porozumienie ramowe/ dyrektywa stanowiły katalizator pozytywnych zmian i odegrały istotną rolę pomagając pracującym rodzicom w Europie osiągnąć lepszą równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, europejscy partnerzy społeczni uważają, że niektóre elementy porozumienia należy zaadaptować lub zmienić, co pozwoli na sprawniejsze osiąganie wyznaczonych celów, w tym między innymi zapewnienia, że z prawa do urlopu rodzicielskiego częściej korzystać będą ojcowie oraz uwzględnienia coraz większej różnorodności ludności aktywnej zawodowo i nowych zjawisk społecznych, w tym rosnącego zróżnicowania struktur rodzinnych.

Pomimo zakończonej powodzeniem implementacji starej dyrektywy we wszystkich Państwach Członkowskich UE oraz faktu, iż pierwsze porozumienie ramowe wspierało ideę stworzenia wspólnej płaszczyzny służącej poprawie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym w Europie, cel jakim było ułatwienie godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, w tym również wywarcie pozytywnego wpływu na obecność kobiet na rynku pracy, nie został osiągnięty. Zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego podejmuje niektóre z tych wyzwań dokonując przeglądu istniejących przepisów lub wprowadzając nowe.

¹ Porozumienie ramowe włączono do dyrektywy Rady 96/34/WE z 3 czerwca 1996 w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz EKZZ, Dz. U. L 145, 19.6.1996, str. 4.

² Oficjalne dokumenty konsultacyjne Komisji dostępne są na stronie:
<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>.

Odpowiedzi EKZZ można znaleźć na stronie: <http://www.etuc.org/r/1348>.

³ Pełne sprawozdanie z postępu prac dostępne jest na stronie: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.

Zmienione porozumienie wprowadza poprawki do kilku przepisów zawartych w istniejącym porozumieniu. Przewiduje ono między innymi przedłużenie urlopu rodzicielskiego z trzech do czterech miesięcy i wzmocnienie jego statusu prawa indywidualnego poprzez uczynienie części urlopu rodzicielskiego całkowicie nieprzenoszalnym; uwzględnia rolę, jaką odgrywają dochody związane z urlopem rodzicielskim, chociaż określenie wysokości i warunków przyznawania świadczeń z tytułu urlopu rodzicielskiego pozostaje w gestii państw członkowskich; daje pracownikom prawo zwrócenia się do pracodawcy o możliwość elastycznej organizacji pracy po powrocie z urlopu; wzywa państwa członkowskie i/lub partnerów społecznych do ustanowienia okresów wypowiedzenia dla pracowników pragnących skorzystać ze swojego prawa do urlopu rodzicielskiego. Zmienione porozumienie uwzględnia również coraz bardziej zróżnicowane struktury rodzinne i promuje równy podział obowiązków rodzinnych pomiędzy kobietami i mężczyznami. Co więcej, respektuje ono różnorodność środków podejmowanych przez państwa członkowskie w zakresie ułatwień urlopowych, opieki nad dziećmi i elastycznej organizacji pracy.

Pomyślnie zawarcie tego porozumienia odzwierciedla pozytywną rolę europejskiego dialogu społecznego w zakresie poszukiwania rozwiązań w odpowiedzi na ważne wyzwania stojące przed Europą, również w związku z kryzysem gospodarczym. Wpłynie ono korzystnie na możliwość godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, a przez to stanowić będzie pozytywną odpowiedź na zjawisko starzenia się społeczeństwa, ponieważ porozumienie powinno przyczynić się do zwiększenia obecności Europejczyków na rynku pracy.

Podobnie jak pierwsze porozumienie ramowe, jego poprawiona wersja została – zgodnie z wnioskiem wspólnie przedłożonym przez sygnatariuszy porozumienia – włączona do treści dyrektywy Rady 2010/18/UE z 8 marca 2010.⁴ Chociaż dyrektywa ta skierowana jest po pierwsze do państw członkowskich, zarówno Klauzula 8 jak i motyw 24 porozumienia przewidują szczególną rolę partnerów społecznych w procesie wdrażania, stosowania, monitorowania i ewaluacji niniejszego porozumienia między innymi dlatego, że znajdują się oni na najdogodniejszej pozycji jeśli chodzi o poszukiwanie rozwiązań odpowiadających potrzebom pracodawców i pracowników. Wyżej wymieniona dyrektywa musi zostać implementowana najpóźniej do 8 marca 2012 roku.

Niniejszy przewodnik interpretacyjny zawiera przegląd treści porozumienia, rozdział po rozdziale, koncentrując się na głównych zagadnieniach, które podejmowane były w trakcie negocjacji. Co więcej, przewodnik zawiera dodatkowe informacje znajdujące się w załącznikach, dotyczące orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (Załącznik 1), faktów i danych liczbowe dotyczących systemów urlopów rodzicielskich i innych form urlopu obowiązujących w całej Europie (Załącznik 2 i 3), listę kontrolną na potrzeby implementacji (Załącznik 4) oraz dodatkową bibliografię, źródła i linki (Załącznik 5).

⁴ Dyrektywa Rady 2010/18/UE z 8 marca 2010 w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i EKZZ oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE, Dz. U. L 68 of 18.03.2010, str. 13-20

Celem niniejszego przewodnika jest wspieranie organizacji stowarzyszonych w EKZZ w procesie wdrażania treści porozumienia oraz umożliwienie lepszego monitorowania i oceny osiągniętych rezultatów⁵. Autorzy mają nadzieję, że przewodnik ten przyczyni się do zwiększenia świadomości i pogłębienia wiedzy na temat porozumienia oraz jego treści wśród partnerów społecznych, pracowników i społeczeństwa.

⁵ Niniejszy przewodnik interpretacyjny EKZZ został zredagowany przez Veronikę Nilsson (specjalny konsultant EKZZ), Cinzię Sechi i Stefana Clauwaerta (odpowiednio konsultantkę EKZZ i starszego badacza, członków delegacji negocjacyjnej/ grupy redakcyjnej „Zmienionego porozumienia dotyczącego urlopu rodzicielskiego” z ramienia EKZZ).

Najważniejsze punkty zmienionej dyrektywy/ porozumienia

Jak wspomniano powyżej, pomimo iż europejscy partnerzy społeczni uznali pierwsze porozumienie/ dyrektywę za katalizator pozytywnych zmian i odegrali pozytywną rolę pomagając pracującym rodzicom w Europie osiągnąć lepszą równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, uznali oni, że niektóre elementy porozumienia należy dostosować lub zmienić, aby w ten sposób usprawnić proces realizacji wyznaczonych celów. Oznaczało to między innymi zapewnienie, że ojcowie częściej będą korzystać z przysługującego im prawa do urlopu rodzicielskiego oraz uwzględnienie rosnącej różnorodności ludności aktywnej zawodowo oraz zachodzących obecnie zmian społecznych, w tym zróżnicowania struktur rodzinnych.

Chociaż związki zawodowe nie zdołały osiągnąć w trakcie negocjacji części wyznaczonych celów (np. podniesienia granicy wieku dziecka, nowych zasad dotyczących urlopu ojcowskiego, etc.), udało się wprowadzić kilka istotnych i korzystnych zmian:

- Wydłużenie długości urlopu rodzicielskiego o 1 dodatkowy miesiąc (4 zamiast 3 miesięcy na każdego rodzica, z czego 1 miesiąc nie może być przenoszony pomiędzy rodzicami) *(Klauzula 2 ust. 2)*
- Wzmocnienie praw pracowników „nietypowych” (zatrudnionych na czas określony, w niepełnym wymiarze godzin, na podstawie umowy z agencją pracy tymczasowej) do korzystania z urlopu rodzicielskiego *(Klauzula 1 ust. 3 i 3 ust. 1(b))*
- Ochrona pracowników ubiegających się lub korzystających z prawa do urlopu rodzicielskiego przed „mniej korzystnym traktowaniem”, podczas gdy pierwsza dyrektywa/ porozumienie zapewniały jedynie ochronę przez zwolnieniem pracownikom ubiegającym się lub korzystającym z prawa do urlopu rodzicielskiego *(Klauzula 5 ust. 4)*
- Wprowadzenie nowych praw umożliwiających pracownikom ubieganie się o elastyczną organizację pracy i inne środki ułatwiające powrót do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego *(Klauzula 6)*
- Zobowiązanie państw członkowskich i/lub partnerów społecznych do uwzględnienia podczas wprowadzania nowych lub zmienionych zasad dotyczących urlopu rodzicielskiego następujących kwestii:
 - coraz większego zróżnicowania struktur rodzinnych, obejmujących rodziny niepełne (z jednym rodzicem), związki osób jednej płci, kohabitacje, etc. *(Klauzula 1 ust. 1)*
 - potrzeby wprowadzenia dodatkowych środków w celu zaspokojenia szczególnych potrzeb rodziców adopcyjnych *(Klauzula 4)*
 - szczególnych potrzeb rodziców dzieci niepełnosprawnych lub dotkniętych długotrwałą chorobą. *(Klauzula 3 ust. 3)*
- W odróżnieniu od pierwszej dyrektywy/ porozumienia, zmieniona wersja zawiera kilka odniesień do roli i poziomu dochodów w procesie podejmowania decyzji dotyczących korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego, szczególnie przez ojców *(Klauzula 5 ust. 5 i Preambuła 18-20)*

Dyrektywa 2010/18/UE

Podobnie jak pierwsze porozumienie ramowe z 1995 roku, włączone w treść dyrektywy 96/34/WE⁶, niniejsza zmieniona wersja została – w oparciu o wniosek złożony wspólnie przez sygnatariuszy porozumienia i o Artykuł 155 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) – umieszczona w załączniku do dyrektywy 2010/18/UE z 8 marca 2010⁷.

Dyrektywa zawiera 16 motywów przypominających między innymi następujące kwestie:

- Podstawę prawną dla dyrektywy/ porozumienia stanowią artykuły 153 i 155 TFUE (motywy 1, 2),
- Proces, który doprowadził do negocjacji i podpisania nowego porozumienia (motywy 4, 5, 6),
- Komisja uwzględniła reprezentatywny status stron podpisujących zmienione porozumienie ramowe, a także umocowanie zawartych w nim klauzuli (motyw 9)
- Zgodnie z ogólnymi zasadami prawa wspólnotowego, porozumienie ramowe określa minimalne wymogi (motyw 11)
- Wdrażając porozumienie ramowe państwa członkowskie (i/lub partnerzy społeczni) mogą stosować lub wprowadzać przepisy korzystniejsze niż te ustanowione na mocy niniejszego porozumienia (motyw 12),
- Wykonanie postanowień porozumienia nie może stanowić uzasadnionej podstawy do ograniczania ogólnego poziomu ochrony, zapewnionej pracownikom w kwestiach dotyczących urlopu rodzicielskiego i pilnego urlopu rodzinnego (motyw 13),

Ponadto, dyrektywa zawiera 5 artykułów określających między innymi, że:

- Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające sankcje stosowane we wszelkich przypadkach niewykonania zobowiązań lub łamania zasad wynikających z treści niniejszej dyrektywy (Artykuł 2, również motyw 14)
- Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wprowadzenia w życie niniejszej dyrektywy do 8 marca 2012 chyba, że w trakcie implementacji wystąpią szczególne trudności lub wdrożenie przepisów ma miejsce w oparciu o porozumienia zbiorowe, w którym to przypadku czas implementacji można wydłużyć o kolejny rok (tj. najpóźniej do 8 marca 2013) (Artykuł 3).
- Niniejsza dyrektywa uchyla dyrektywę 96/34/WE zawierającą wstępne porozumienie ramowe (Artykuł 4 i motywy 3 i 7).

⁶ Dz. U. L 145, 19.6.1996, str. 4

⁷ Dz. U. L 68 z 18.03.2010, str. 13-20

Porozumienie klauzula po klauzuli

Preambuła

Treść porozumienia	Wykładnia/ Komentarz
<p><i>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.</i></p>	<p>Już w odniesieniu do pierwszego porozumienia ramowego EKZZ podkreślała, że porozumienie ramowe stanowi przede wszystkim i niezależnie od jego przyjęcia jako części ustawodawstwa wspólnotowego „zobowiązanie” partnerów społecznych do wdrożenia minimalnych wymogów dotyczących urlopu rodzicielskiego. Nie chodzi zatem o pasywne podporządkowanie się ustawodawcy, ale raczej o dynamiczną decyzję opierającą się na wspólnej woli wdrożenia minimalnych wymogów w każdym z krajów Unii na drodze środków prawnych i negocjacji zbiorowych.</p> <p>W porównaniu z tekstem porozumienia z 1995 roku, niniejszy ustęp został zmieniony i zaktualizowany z „proceduralnego” punktu widzenia. Po pierwsze, dokonano tego przez zastąpienie nazwy UNICE nowym odpowiednikiem, BUSINESSEUROPE; po drugie, poprzez dodanie UEAPME, które nie uczestniczyło w negocjacjach w 1995 roku, a po trzecie poprzez odniesienie do komitetu łącznikowego Eurocadres/CEC, który w tamtym czasie nie stanowił części delegacji EKZZ. Ponadto, ustęp ten wyjaśnia, że mamy do czynienia ze zmianą porozumienia ramowego zawartego w 1995 roku.</p>
<p><i>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></p>	
<p><u><i>I. Przesłanki ogólne</i></u></p>	
<p><i>1. Uwzględniając Traktat WE, w szczególności jego art. 138 i 139 (*)⁸;</i></p>	<p>Motyw ten odnosi się do prawnych podstaw tekstu. Należy zaznaczyć, że w momencie podpisywania porozumienia ramowego w czerwcu 2009 roku, Traktat z</p>

⁸

Dodano następujące trzy przypisy oznaczone “*”; patrz wyjaśnienie powyżej:

	<p>Lizbony jeszcze nie wszedł w życie. Obowiązywał on jednak w chwili przyjęcia dyrektywy wdrażającej porozumienie w marcu 2010 roku.</p> <p>Aby uniknąć nieporozumień, służba prawna Komisji Europejskiej – po konsultacjach i za zgodą europejskich partnerów społecznych – dodała przypisy i odnośniki do tekstu końcowego porozumienia ramowego w formie, w jakiej zostało ono przyjęte przez Radę i opublikowane w Dzienniku Urzędowym.</p>
<p><i>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 kobiet⁹; 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 piersią¹⁰; 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 pracowników¹¹; oraz dyrektywę 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia (wersja przekształcona)¹²;</i></p>	<p>Obok odniesienia do odpowiednich źródeł wspólnotowego prawa pierwotnego, szczególnie w zakresie kwestii równości, treść tego nowego motywu nawiązuje również w sposób niewyczerpujący do odpowiedniego prawodawstwa wtórnego w tej dziedzinie, którego prawidłowe wdrożenie i stosowanie powinno przyczynić się do równiejszego traktowania kobiet i mężczyzn.</p>
<p><i>3. uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000</i></p>	<p>Poprzednie porozumienie ramowe odwoływało się do odpowiednich artykułów</p>

(*) Przenumerowane: Artykuły 154 i 155 TFUE.

(**) Przenumerowane: Artykuły 153(1) c i 157 TFUE.

(***) Artykuł 2 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej został uchylony i zastąpiony, w zakresie merytorycznym, Artykułem 3 Traktatu o Unii Europejskiej. Artykuł 3 ust. 1 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej został uchylony i zastąpiony, w zakresie merytorycznym, Artykułami 3 do 6 TFUE. Artykuł 3 ust. 2 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej został przenumerowany stając się Artykułem 8 TFUE. Artykuł 13 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej został przenumerowany stając się Artykułem 19 TFUE.

⁹ Dz. U. L 45, 19.2.1975, str. 19–20

¹⁰ Dz. U. L 348, 28.11.1992, str. 1–8

¹¹ Dz. U. L 46, 17.2.1997, str. 20–24

¹² Dz. U. L 204, 26.7.2006, str. 23–36

<p>r., w szczególności jej art. 23 i 33 dotyczące równości kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego;</p>	<p>Wspólnotowej Karty Socjalnych Praw Podstawowych (1989). Zostały one zastąpione odniesieniami do Artykułów 23 i 33 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.</p> <p><i>Artykuł 23</i> Równość kobiet i mężczyzn <i>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.</i></p> <p><i>Artykuł 33</i> Życie rodzinne i zawodowe <i>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.</i></p> <p>Karta UE stanowi teraz część prawa pierwotnego, zgodnie z treścią Artykułu 6 TUE: „Unia uznaje prawa, wolności i zasady określone w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 roku, w brzmieniu dostosowanym 12 grudnia 2007 roku w Strasburgu, która ma taką samą moc prawną jak Traktaty (...)”.</p>
<p>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;</p>	<p>Sprawozdanie to dostępne jest na stronie: http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</p>
<p>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;</p>	<p>Nowy motyw wskazuje przede wszystkim na odpowiednie poziomy odniesienia określone w strategii lizbońskiej, która obowiązywała w momencie podpisywania porozumienia. Od tego czasu jej miejsce zajęła tak zwana strategia UE 2020. W ramach tej nowej, europejskiej strategii dla „inteligentnego, zrównoważonego, integrującego wzrostu” wyznaczono cel, jakim jest osiągnięcie do roku 2020 75-procentowego zatrudnienia w grupie wiekowej 20-64 lat.</p>

	<p>Pojawia się również nawiązanie do tak zwanych „celów z Barcelony”. W 2002 roku w Barcelonie Rada Europejska wezwała państwa członkowskie między innymi do eliminacji czynników zniechęcających kobiety do podjęcia pracy zawodowej poprzez zapewnienie do 2010 roku opieki nad przynajmniej 90% dzieci od trzech lat do osiągnięcia wieku szkolnego oraz przynajmniej 33% dzieci w wieku do trzech lat.</p>
<p><i>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;</i></p>	<p>Nowy motyw nawiązuje również do Ram działania na rzecz równości płci oraz wyznaczonego przez nie priorytetowego celu w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym. W tamtym okresie był to jeden z najważniejszych i najnowszych rezultatów europejskiego dialogu społecznego pomiędzy EKZZ, BUSINESSEUROPE, UEAPME i CEEP.</p> <p>Więcej informacji na temat Ram działania i ich wdrażania w całej Europie znajduje się na stronie internetowej: http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</p>
<p><i>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);</i></p>	
<p><i>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;</i></p>	<p>Motyw ten pochodzi z pierwotnego porozumienia ramowego, chociaż dodano odniesienie do równości płci i dzielenia się przez kobiety i mężczyzn obowiązkami w zakresie opieki. Stanowi on odzwierciedlenie nowej rzeczywistości demograficznej i skutków starzenia się społeczeństwa, dlatego też w tym kontekście należy go odczytywać w połączeniu z klauzulą 7 dotyczącą „pilnych spraw rodzinnych” zarówno w odniesieniu do zstępnych (dzieci), jak i wstępnym (zależnym starszych członków rodziny).</p>
<p><i>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</i></p>	<p>Ten nowy motyw przypomina, że bodźcem dla negocjacji były dwuetapowe konsultacje przeprowadzone przez Komisję Europejską, dotyczące godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego.</p>

<p><i>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;</i></p>	<p>Oficjalne dokumenty konsultacyjne znajdują się na stronie Komisji poświęconej europejskiemu dialogowi społecznemu: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en.</p> <p>Odpowiedzi EKZZ na te konsultacje, a także wszystkie inne stanowiska dotyczące zagadnień związanych z godzeniem życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego znajdują się na stronie internetowej EKZZ: http://www.etuc.org/r/1348.</p> <p>Po przeprowadzonych konsultacjach, europejscy partnerzy społeczni zdecydowali, że ocenią treść porozumienia zawartego w 1995 roku oraz proces jego wdrażania. Wyniki tej oceny opublikowano w „Sprawozdaniu z postępów – Godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego” („Progress Report Reconciliation of professional, private and family life”) z 27 lutego 2008 roku, który przedstawiono na trójstronnym szczycie społecznym 13 marca 2008 roku.</p> <p>Sprawozdanie z postępów określa ponadto postępy w zakresie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym w okresie ostatnich dziesięciu lat. Rola UE i europejskich partnerów społecznych w dążeniu do zapewnienia lepszego godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego również została podkreślona. Szczególnie istotne są w tym względzie trzy obszary: (i) organizacja urlopów, (ii) organizacja pracy oraz (iii) infrastruktura opieki.</p> <p>Pełna wersja sprawozdania z postępów dostępna jest na stronie internetowej EKZZ: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.</p>
<p><i>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 zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i odegrało istotną rolę w ułatwianiu pracującym rodzicom w Europie godzenia życia zawodowego i</i></p>	

<p><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;</i></p>	
<p><i>11. mając na uwadze, że konieczne jest dostosowanie pewnych aspektów porozumienia, przy uwzględnieniu rosnącej różnorodności pracowników i zmian społecznych obejmujących coraz większe zróżnicowanie struktur rodzinnych oraz przy poszanowaniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki;</i></p>	<p>Tym nowym motywem, który należy odczytywać łącznie z klauzulą 1 ust. 1, europejscy partnerzy społeczni pragnęli wskazać na zmiany, jakie dokonały się na rynku pracy, a także na zmiany zachodzące w szerszym kontekście społecznym. Jedną z nich jest pojawienie się nowych struktur rodzinnych.</p> <p>Pragnąc zapewnić klarowność sformułowania „różnorodność struktur rodzinnych”, EKZZ podjęło zakończoną niepowodzeniem próbę umieszczenia w porozumieniu (niewyczerpującej) listy tego rodzaju struktur, obejmującej między innymi rodziny niepełne (z jednym rodzicem), związki osób jednej płci, kohabitacje, etc.</p>
<p><i>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;</i></p>	<p>W pierwotnej wersji porozumienia ramowego podobny motyw odnosił się do potrzeby zachęcania mężczyzn do aktywniejszego udziału w obowiązkach rodzinnych, w szczególności poprzez korzystanie z urlopu rodzicielskiego; tego rodzaju działania motywujące mogą przybrać formę kampanii uświadamiających. Wyniki przeprowadzonej oceny wskazały jednak, że wiele państw członkowskich nie odniosło sukcesu na tym polu. O ile kampanie służące podnoszeniu świadomości są istotne, potrzebne są skuteczniejsze środki. Krokiem w dobrą stronę jest na przykład wprowadzenie zasady, że co najmniej jeden miesiąc urlopu przyznawany jest bez możliwości przenoszenia, zgodnie z treścią klauzuli 2 ust. 2. Patrz również motyw 16.</p>
<p><i>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;</i></p>	<p>Niniejszy motyw wskazuje na to, że europejscy partnerzy społeczni uznają, iż w zakresie godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych państwa członkowskie stosują już szeroką gamę środków, które należy uwzględnić w procesie wdrażania niniejszego porozumienia.</p> <p>Należy jednakowoż podkreślić, że uwzględnienie różnych środków politycznych pod żadnym pozorem nie może stać się argumentem lub usprawiedliwieniem dla niewdrożenia minimalnych wymogów określonych w treści niniejszej dyrektywy/porozumienia (jak na przykład minimalny 4-miesięczny okres urlopu rodzicielskiego),</p>

	<p>a nawet dla ograniczenia niektórych spośród istniejących form ochrony. Na przykład, część organizacji zrzeszających pracodawców w Belgii twierdzi, że obowiązujący w tym kraju system urlopów rodzicielskich nie powinien być poddawany modyfikacji. Uważają, że wydłużenie urlopu z obecnych 3 do 4 miesięcy nie jest konieczne z punktu widzenia zgodności z nowym porozumieniem, ponieważ obowiązujące systemy urlopów stwarzają warunki umożliwiające godzenie życia zawodowego z rodzinnym w zadowalający sposób.</p>
<p>14. mając na uwadze, że niniejsze porozumienie ramowe stanowi jedno z działań europejskich partnerów społecznych w dziedzinie godzenia życia rodzinnego i zawodowego;</p>	<p>Niniejszym, europejscy partnerzy społeczni pragną podkreślić wysiłki i rezultaty osiągnięte w ramach europejskiego dialogu społecznego na polu godzenia życia zawodowego i rodzinnego, na przykład w postaci Ram działania na rzecz równości płci (por. motyw nr 6), a także wspólnej deklaracji na temat opieki nad dziećmi przyjętej w lipcu 2008 (tekst dostępny na stronie: http://www.etuc.org/a/5204).</p>
<p>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;</p>	<p>Ustęp ten zachowano bez zmian; w przejrzysty sposób przedstawia on dynamiczną, pragmatyczną i komplementarną wizję porozumienia ramowego, w tym odpowiedzialność państw członkowskich oraz partnerów społecznych działających na poziomie krajowym, a także możliwości negocjacji w zakresie warunków dostępu i środków stosowania.</p>
<p>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;</p>	<p>Ten nowy motyw odnosi się do kwestii niemożności przenoszenia urlopu rodzicielskiego pomiędzy rodzicami oraz wpływu, jaki zasada ta może mieć na ojców. Wyjaśnia również, że zgodnie z tym porozumieniem prawo do urlopu rodzicielskiego jest w zasadzie nieprzenoszalne pomiędzy rodzicami. Motyw ten należy odczytywać w powiązaniu z klauzulą 2 ust 2.</p>
<p>17. mając na uwadze, że istotne jest uwzględnienie szczególnych potrzeb rodziców dzieci niepełnosprawnych lub dotkniętych długotrwałą chorobą;</p>	<p>Niniejszy motyw jest również nowy i należy odczytywać go w powiązaniu z klauzulą 3 ust. 3 dotyczącą nowo dodanego ustępu o konieczności uwzględnienia w procesie przygotowywania programów urlopów rodzicielskich szczególnych i specyficznych</p>

	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;	Różnorodność systemów opieki społecznej, wrażliwość państw członkowskich w tej dziedzinie i niechęć pracodawców do uwzględnienia tej kwestii doprowadziły do ustalenia, że odpowiedzialność za ochronę socjalną i świadczenia określa się na poziomie poszczególnych krajów. Niemniej jednak, klauzula 5 ust. 5 kładzie nacisk na „uwzględnienie znaczenia ciągłości uprawnień do zabezpieczenia społecznego w różnych systemach, w szczególności w systemie opieki zdrowotnej”. EKZZ stoi naturalnie na stanowisku, że pracownicy korzystający z prawa do urlopu rodzicielskiego powinni być objęci ochroną przed ryzykiem każdego rodzaju (choroba, bezrobocie, inwalidztwo, etc.).
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;	W porównaniu z pierwszym porozumieniem ramowym, niniejszy motyw został zaktualizowany: wymaga on obecnie od państw członkowskich uwzględnienia nie tylko zachowania świadczeń socjalnych, ale również <u>roli przychodu</u> jako jednego z czynników wpływających na decyzję o korzystaniu z urlopu rodzicielskiego. Należy go odczytywać łącznie z motywem 20 i klauzulą 5 ust. 5.
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;	W uzupełnieniu motywu 19, ten nowy motyw wskazuje na pozytywną rolę, jaką poziom dochodów odgrywa w kwestii korzystania z urlopu rodzicielskiego, szczególnie w przypadku ojców. Z praktyki widać, że w krajach, w których urlop rodzicielski jest nieopłacany lub opłacany bardzo nisko, oboje rodziców, a szczególnie ojcowie, niechętnie decydują się na skorzystanie z niego. W tym zakresie należy również uwzględnić ogólniejszy problem różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, a także różnice pomiędzy sytuacją samotnych rodziców i par, oraz to, czy oboje rodzice otrzymują pensję.
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;	Motyw ten odzwierciedla włączenie do treści porozumienia nowej klauzuli 6 ust. 1, oparciu o którą należy zwrócić uwagę na korzyści płynące z elastycznej organizacji czasu pracy z perspektywy godzenia życia zawodowego z prywatnym oraz ponownej integracji w pracy 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	Motyw ten również jest nowy i odzwierciedla włączenie do treści porozumienia nowej klauzuli 6 ust. 2 dotyczącej pozytywnego wpływu, jaki na ułatwienie powrotu

<p><i>uczestnictwo w rynku pracy; należy zatem poświęcić większą uwagę utrzymywaniu kontaktu z pracodawcą podczas urlopu lub dokonywaniu uzgodnień dotyczących powrotu do pracy;</i></p>	<p>do pracy ma utrzymywanie kontaktów pomiędzy pracodawcami a pracownikami w trakcie urlopu rodzicielskiego.</p> <p>Należy jednakowoż podkreślić, że klauzula 6 ust. 2 dotyczy ułatwienia pracownikom powrotu do pracy po urlopie rodzicielskim oraz uzgodnień w zakresie odpowiednich środków służących ponownej integracji w miejscu pracy. Zachęcania do utrzymywania kontaktów nie należy odczytywać jako dążenia do umożliwienia pracodawcy wywierania nacisku na pracownika i skłaniania go do skrócenia urlopu rodzicielskiego lub odroczenia jego części, czy też wykonywania pracy podczas urlopu, etc.</p>
<p><i>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;</i></p>	<p>Ustęp ten pozostawiono bez zmian. Przedstawia on ogólne wymogi związane z zapewnieniem równowagi pomiędzy interesami pracodawców i pracowników, i ma szczególne znaczenie w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw.</p> <p>Należy zaakceptować specyficzne zasady i ustalenia dotyczące korzystania z urlopu rodzicielskiego pracowników małych i średnich przedsiębiorstw. Nie może to jednak stanowić wymówki dla niewdrożenia i niestosowania przepisów porozumienia ramowego w odniesieniu do tego rodzaju przedsiębiorstw oraz ich pracowników. Porozumienie dotyczy wszystkich przedsiębiorstw niezależnie od ich wielkości (por. również fakt, iż UEAPME jest jednym z sygnatariuszy porozumienia) oraz branż, w których działają.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>Ten zaktualizowany motyw odnosi się wyraźnie do roli partnerów społecznych w procesach monitorowania i oceny niniejszego porozumienia. Należy go odczytywać w świetle klauzuli 8 ust. 7 treści porozumienia.</p>

Klauzula 1: Cel i zakres

Treść porozumienia	Wykładnia/ Komentarz
<p>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.</p>	<p>Niniejsze porozumienie ustanawia „minimalne wymogi” mające na celu ułatwienie pracującym rodzicom godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych oraz dające im prawo do czasu wolnego w sytuacjach powstałych w wyniku działania „siły wyższej” (urlop związany z ważnymi powodami rodzinnymi). Minimalne wymogi odnoszą się do całego porozumienia i należy ich przestrzegać zawsze. Ich obligatoryjny charakter zasada się na czterech najważniejszych przesłankach: prawie jednostki do urlopu rodzicielskiego o długości przynajmniej czterech miesięcy, ochronie przed zwolnieniem, prawie do powrotu do poprzednio zajmowanego stanowiska lub, jeśli nie jest to możliwe, prawie do objęcia podobnego albo równorzędnego stanowiska, oraz prawie do czasu wolnego od pracy z powodu spowodowanych działaniem siły wyższej.</p> <p>Przepis ten ponadto uwzględnia coraz większą różnorodność struktur rodzinnych. Jak wspomniano powyżej (patrz motyw 11), EKZZ usiłowało odnieść się do „różnorodności struktur rodzinnych” zawierając w treści porozumienia listę (niewyczerpującą) tego rodzaju struktur, obejmującą między innymi rodziny niepełne (z jednym rodzicem), związki osób jednej płci, kohabitacje, etc.</p>
<p>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.</p>	<p>Porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników w oparciu o definicję zawartą w prawie krajowym, porozumieniach zbiorowych i/lub w praktyce. Należy zaznaczyć, że zakres „stosunku pracy” jest szerszy niż „umowy o pracę” i zgodny z terminologią porozumień zawieranych w ramach europejskiego dialogu społecznego w odniesieniu do stosowania przepisów porozumienia między innymi w stosunku do urzędników państwowych lub pracowników przedsiębiorstw będących własnością publiczną. Nie mają zastosowania żadne wyłączenia ani wyjątki, które często pojawiają się w prawodawstwie unijnym (na przykład wyłączenia blokowe w stosunku do całej marynarki handlowej).</p>
<p>3. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni nie wyłączają z zakresu stosowania niniejszego porozumienia określonych pracowników, umów o pracę ani stosunków</p>	<p>Ten nowy przepis odnosi się do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony i</p>

<i>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.</i>	osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę z agencją pracy tymczasowej. Wyżej wymienione kategorie zostały objęte zakresem przepisów dyrektywy, w związku z czym należący do nich pracownicy również powinni mieć prawo do skorzystania z urlopu rodzicielskiego.
--	--

Klauzula 2: Urlop rodzicielski

Treść porozumienia	Wykładnia/ Komentarz
<p>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.</p>	<p>Niniejsze porozumienie przyznaje pracownikom, mężczyznom i kobietom, indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego o długości co najmniej czterech miesięcy (tj. zarówno matka, jak i ojciec mają prawo do przynajmniej 4-miesięcznego urlopu). Prawo do urlopu rodzicielskiego jest uniwersalne, co oznacza, że nie ma wyłączeń dla określonych branż lub szczególnych kategorii pracowników, a jego długość nie jest obliczana proporcjonalnie. Prawo do korzystania z urlopu rodzicielskiego nie powinno być ograniczone do opieki nad niemowlęciem czy bardzo małym dzieckiem. Rządy i/lub partnerzy społeczni powinni umożliwić pracownikom skorzystanie z prawa do urlopu do chwili osiągnięcia przez dziecko wieku 8 lat. Podejmowane kilkakrotnie przez delegację EKZZ próby podniesienia limitu wieku do 12 lat zakończyły się niestety niepowiedzeniem.</p> <p>Przepis ten pozostaje w przeważającej mierze niezmienny w porównaniu z treścią pierwszego porozumienia, poza tym, że odniesienie do długości urlopu rodzicielskiego przeniesiono do ustępu 2.</p>
<p>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 przenoszenia. By zachęcić do bardziej wyrównanego korzystania z urlopu przez oboje rodziców, co najmniej jeden z czterech miesięcy przyznawany jest bez możliwości przenoszenia.</p> <p>Zasady odnoszące się do okresu, którego nie można przenieść, należy określić na szczeblu krajowym poprzez prawodawstwo lub układy zbiorowe, z uwzględnieniem przepisów dotyczących urlopów obowiązujących w państwach członkowskich.</p>	<p>Przepis ten zawiera kilka nowych elementów, spośród których najważniejszy dotyczy długości urlopu rodzicielskiego, który zostaje wydłużony z trzech do czterech miesięcy.</p> <p>Podobnie jak w poprzednim porozumieniu, urlop powinien być przyznawany w zasadzie bez możliwości przenoszenia. Chociaż EKZZ opowiadało się za wprowadzeniem zasady pełnej nieprzenoszalności urlopu, w związku z rozbieżnościami w stosunku do stanowiska reprezentowanego przez delegację pracodawców przyjęto rozwiązanie kompromisowe, w oparciu o które w tych krajach, w których urlop rodzicielski można przenosić między rodzicami, przynajmniej jeden z czterech miesięcy przyznawany jest bez możliwości przenoszenia.</p> <p>Niniejszy ustęp ma na celu uwzględnienie faktu, iż w niektórych krajach urlop</p>

	<p>rodzicielski jest obecnie prawem rodzinnym, lub prawem indywidualnym, którym partnerzy mogą się dzielić. W praktyce oznacza to, że w większości tych krajów z urlopu rodzicielskiego, choć w teorii dostępnego dla mężczyzn podobnie jak dla kobiet, korzystają przede wszystkim kobiety. Aby zachęcić mężczyzn do korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego (por. również motywy 12 i 16), oraz promować ideę równości kobiet i mężczyzn, porozumienie przewiduje wprowadzenie indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego bez możliwości przenoszenia pomiędzy rodzicami.</p> <p>Aby jednak zapobiec sytuacji, w której porozumienie ograniczałoby prawa, z których <i>de facto</i> korzystają kobiety, oraz w uzupełnieniu klauzuli wyłączającej możliwość regresu w stosunku do panującej sytuacji, postuluje się by indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego było „nieprzenoszalne” wyłącznie z zasady. Oznacza to, że rządy i/lub partnerzy społeczni mogą wprowadzić w życie prawo do urlopu rodzicielskiego uwzględniające zarówno zasadę nieprzenoszalności, jak i okoliczności wynikające ze specyfiki danego kraju. Pozwoliłoby to, na przykład, na wprowadzenie okresów przejściowych, w których obowiązywałoby indywidualne prawo dla obu rodziców, powiązane na przykład z kampaniami zachęcającymi ojców do korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego (patrz motyw 12).</p> <p>Należy w tym miejscu przywołać komentarz odnoszący się do motywu 13, a mianowicie, że uwzględnienie różnorodności środków politycznych i praktyk odnoszących się do ułatwień urlopowych, opieki nad dziećmi oraz elastycznej organizacji czasu pracy pod żadnym pozorem nie może stać się argumentem lub usprawiedliwieniem dla niewdrożenia minimalnych wymogów określonych w treści niniejszej dyrektywy/ porozumienia (jak na przykład minimalny 4-miesięczny okres urlopu rodzicielskiego), a nawet dla ograniczenia niektórych z istniejących form ochrony.</p>
--	--

Klauzula 3: Zasady stosowania

Treść porozumienia	Wykładnia/ Komentarz
<p>1. <i>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:</i></p>	<p>Klauzula ta zawiera wskazówki dla rządu/ partnerów społecznych w zakresie sposobu zastosowania prawa do urlopu rodzicielskiego w praktyce, z uwzględnieniem konkretnych uwarunkowań i okoliczności. Warunki dostępu i tryb stosowania muszą zawsze uwzględniać minimalne wymogi określone w porozumieniu.</p>
<p><i>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;</i></p>	<p>Punkt ten ma zapewnić pracownikom możliwie największy wybór co do sposobu wykorzystania przysługującego im prawa do urlopu rodzicielskiego. Powinien on również umożliwić uwzględnienie specyficznych potrzeb przedsiębiorstwa lub typu zatrudnienia poprzez korzystanie z prawa w sposób elastyczny, dając tym samym pracownikom lepszą szansę skorzystania z przysługujących im uprawnień. Poza urlopem na zasadach pełnego wymiaru czasu pracy (a nie zamiast niego), pracownicy powinni móc skorzystać z przysługującego im prawa na kilka różnych sposobów. Porozumienie sugeruje następujące, przykładowe opcje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • urlop na zasadach niepełnego wymiaru czasu pracy (np. w niepełnym wymiarze godzin przez 6 miesięcy) • urlop w częściach (np. kilka godzin przez dany okres czasu) • urlop w formie systemu kredytu czasowego (np. jeden miesiąc w roku) <p>Przepis odnosi się konkretnie do faktu, iż niezależnie od wyboru opcji, decyzja o urlopie rodzicielskim podejmowana jest z uwzględnieniem potrzeb pracodawców i pracowników.</p> <p>Niezależnie od wybranej opcji, długość urlopu rodzicielskiego musi wynosić przynajmniej 4 miesiące.</p>
<p><i>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</i></p>	<p>Punkt ten pozwala rządowi/ partnerom społecznym zdefiniować kryteria dostępu: „kwalifikujący okres pracy” odnosi się do długości czasu, w którym dana osoba była zatrudniona (niezależnie od liczby pracodawców i liczby przepracowanych</p>

<p><i>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;</i></p>	<p>przez nią godzin tygodniowo), natomiast „kwalifikujący staż pracy” odnosi się do czasu zatrudnienia u danego pracodawcy (niezależnie od liczby przepracowanych godzin). Każdy, kto przepracował w sumie dwanaście miesięcy w oparciu o jedno lub oba kryteria, powinien mieć prawo do skorzystania z urlopu rodzicielskiego. Oznacza to, że prawo do urlopu rodzicielskiego podlega okresowi, który nie może przekroczyć dwunastu miesięcy, i że nie stosuje się w stosunku do niego obliczeń proporcjonalnych. Kryteriów dostępu nie można interpretować w sposób wykluczający pewne grupy pracowników, na przykład pracujących w niepełnym wymiarze godzin lub pracowników tymczasowych.</p> <p>Przepis ten wzmacnia prawo do urlopu wychowawczego przysługujące pracownikom zatrudnionym na czas określony, ponieważ w jasny sposób określa, że w przypadku kolejnych umów na czas określony zawieranych z tym samym pracodawcą przy obliczaniu kwalifikującego okresu zatrudnienia uwzględnia się sumy okresów obowiązywania tych umów.</p>
<p><i>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;</i></p>	<p>Rządy/ partnerzy społeczni mogą ustanowić ogólne kryteria (ich przykłady podano w nawiasach, ale usunięto w zmienionej wersji porozumienia), które mogą, w określonych okolicznościach, uzasadniać odroczenie przez pracodawcę prawa pracownika do skorzystania z przysługującego mu prawa do urlopu rodzicielskiego. Pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji z zainteresowanymi pracownikami i/lub ich przedstawicielami we wszystkich szczególnych przypadkach oraz uzasadnienia każdej tego rodzaju prośby. Podobnie jak w pozostałych przypadkach, należy przy tym respektować minimalne wymogi porozumienia, a długość okresu odroczenia powinna być umiarkowana, tak aby pracownik nie utracił przysługującego mu prawa.</p> <p>W porównaniu z pierwszą wersją porozumienia zawartego w 1995 roku, treść tego przepisu pozostała w dużej mierze niezmieniona, za wyjątkiem usunięcia pewnych konkretnych przykładów tego, co można uznać za „uzasadnione przyczyny związane z działalnością przedsiębiorstwa”. W porozumieniu z 1995 roku, ówczesna klauzula 2(e) zawierała konkretne odniesienie do pewnych sytuacji, na przykład: praca ma charakter sezonowy, w czasie okresu wypowiedzenia niemożliwe okazało się znalezienie zastępstwa, znaczny odsetek pracowników składa podanie o przyznanie</p>

	<p>urlopu rodzicielskiego w tym samym czasie, lub dana funkcja ma strategiczne znaczenie dla przedsiębiorstwa. Uznano, że przykłady te „przeciążyły” tekst, chociaż pomimo usunięcia naturalnie pozostają one ważnymi przykładami „uzasadnionych przyczyn”.</p>
<p><i>d) w uzupełnieniu do lit. c) – dopuścić szczególne rozwiązania w celu spełnienia wymogów operacyjnych i organizacyjnych małych przedsiębiorstw.</i></p>	<p>W porównaniu z tekstem porozumienia z 1995 roku nie prowadzono tu żadnych zmian.</p> <p>Przepis ten dopuszcza stosowanie „specjalnych rozwiązań” mających pomóc pracodawcom i pracownikom w realizacji prawa do urlopu rodzicielskiego w małych przedsiębiorstwach, w których korzystanie z uprawnień i monitorowanie stosowania praw jest zawsze bardziej utrudnione. Również w tym przypadku ustalenia muszą uwzględniać minimalne wymogi.</p> <p>Niemniej jednak, jak wskazano już w odniesieniu do motywu 23, szczególne rozwiązania w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw nie oznaczają, że przedsiębiorstwa te nie mają obowiązku zagwarantowania swoim pracownikom możliwości korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>Przepis ten daje rządowi/ partnerom społecznym możliwość wspólnego ustalenia terminów składania powiadomień. Terminy składania powiadomień nie powinny odraczać korzystania z prawa od urlopu rodzicielskiego (niezależnie od sposobu skorzystania z tego prawa, tj. na zasadach pełnego czy niepełnego wymiaru czasu pracy) i powinny być racjonalne.</p> <p>W odróżnieniu od klauzuli 3 (d) porozumienia z 1995 roku, nowy przepis podaje, że określając terminy składania powiadomień należy uwzględniać interesy pracowników i pracodawców.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>Nowy przepis pozwala rządowi/ partnerom społecznym na ustalenie szczególnych warunków korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego dla rodziców dzieci niepełnosprawnych lub dotkniętych długotrwałą chorobą. Mogą one obejmować dłuższy czas trwania urlopu rodzicielskiego, wyższy limit wieku dziecka, etc.</p>

Klauzula 4: Przystosowanie

Treść porozumienia	Wykładnia/ Komentarz
<p><i>1. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni oceniają potrzebę wprowadzenia dodatkowych środków w celu zaspokojenia szczególnych potrzeb rodziców adopcyjnych.</i></p>	<p>Przepis ten został przeformułowany w stosunku do treści klauzuli 3(c) obowiązującego wcześniej porozumienia z 1995 roku. Jasno określa on, że prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje rodzicom adopcyjnym, i że rządy/ partnerzy społeczni muszą rozważyć czy konieczne jest ustanowienie dodatkowych środków (w porównaniu z ustaleniami dotyczącymi „normalnych” urlopów rodzicielskich) w odpowiedzi na szczególne potrzeby rodziców adopcyjnych (tj. w odniesieniu do czasu trwania urlopu adopcyjnego, świadczeń, etc.).</p>

Klauzula 5: Prawa pracownicze i niedyskryminacja

Treść porozumienia	Wykładnia/ Komentarz
	Nowa klauzula 5 opiera się przede wszystkim na różnych elementach byłej klauzuli 2 porozumienia z 1995 roku. Dodano jedno zdanie odnoszące się do znaczenia roli dochodów przy podejmowaniu decyzji o skorzystaniu z prawa do urlopu rodzicielskiego.
<i>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.</i>	Zgodnie z ogólnie przyjętą zasadą, pracownicy mają prawo powrotu do tej samej pracy. Ci, którzy korzystają z urlopu na zasadach niepełnego wymiaru czasu pracy naturalnie również mają prawo kontynuować pracę na tych samych zasadach.
<i>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.</i>	W okresie urlopu rodzicielskiego pracownicy zachowują przysługujące im prawa i nabywają wszelkie prawa, które w tym czasie nabywają inni pracownicy. Przepis ten ma zastosowanie niezależnie od trybu korzystania z urlopu (np. na zasadach pełnego lub niepełnego wymiaru czasu pracy).
<i>3. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni określają status umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia w czasie trwania urlopu rodzicielskiego.</i>	Punktu tego nie należy interpretować w sposób, który pozwoliłby pracodawcom na osłabienie ustaleń wynikających z umowy zawartej między dwiema stronami. Nie powinno dojść do przerwania umowy o pracę ani stosunku pracy.
<i>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.</i>	Klauzula ta chroni pracowników przez zwolnieniem. Prawo do ochrony musi obowiązkowo zostać zapewnione albo na mocy odpowiednich przepisów prawa, albo porozumień zbiorowych obejmujących wszystkich pracowników. W porównaniu z wcześniejszą wersją w postaci klauzuli 2 ust. 6 porozumienia z 1995 roku, przepisy zawarte w niniejszej klauzuli zostały wyraźnie wzmocnione. Nie tylko zapewnia ona bowiem ochronę przed zwolnieniem, ale również przed „mniej korzystnym traktowaniem” z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu

<p><i>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.</i></p>	<p>Rządy powinny zapewnić utrzymanie ciągłości świadczeń w ramach ubezpieczenia społecznego (szczególnie prawa do zasiłku chorobowego) w okresie urlopu rodzicielskiego. Klauzula powinna łączyć się z motywami 18 i 19 „Przesłanek ogólnych” i zostać wykorzystana do wzmocnienia wysuwanych w stosunku do rządów żądań dotyczących zagwarantowania pracownikom przebywającym na urlopie rodzicielskim stosownego dochodu/ świadczeń.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>Ten nowy przepis uwzględnia znaczenie dochodu, jako jednego z kilku czynników mających znaczenie przy podejmowaniu decyzji o skorzystaniu z prawa do urlopu rodzicielskiego; wzywa do rozważenia i rozstrzygnięcia tej kwestii na poziomie poszczególnych państw członkowskich.</p>

Klauzula 6: Powrót do pracy

Treść porozumienia	Wykładnia/ Komentarz
<p><i>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.</i></p> <p><i>Zasady przewidziane w niniejszym ustępie określa się zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką.</i></p>	<p>Ten nowy przepis wprowadza możliwość elastycznej organizacji czasu pracowników powracających z urlopu rodzicielskiego i dotyczy wprowadzenia środków służących ponownej integracji i utrzymywaniu kontaktów z miejscem pracy w okresie trwania urlopu rodzicielskiego.</p>
<p><i>2. Aby ułatwić powroty do pracy po urlopie rodzicielskim, pracownicy i pracodawcy są zachęceni 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.</i></p>	<p>Jak wspomniano powyżej w odniesieniu do motywu 22, należy podkreślić, że ustęp ten dotyczy ułatwienia powrotu do pracy po urlopie rodzicielskim oraz uzgodnień w zakresie opracowania odpowiednich środków ponownej integracji w miejscu pracy. Zachęcania do utrzymywania kontaktów nie należy odczytywać jako działania umożliwiającego pracodawcy wywieranie nacisku na pracownika i skłanianie go do skrócenia urlopu rodzicielskiego lub odroczenia jego części, albo też do wykonywania pracy podczas urlopu, etc.</p>

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

Treść porozumienia	Wykładnia/ Komentarz
Klauzula 7 stanowi byłą klauzulę 3 Porozumienia z 1995 roku i nie została zmieniona.	
<i>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.</i>	Zgodnie z treścią porozumienia, rządy/ partnerzy społeczni mają obowiązek ustanowienia prawa do korzystania z urlopu w przypadku pilnych spraw rodzinnych, takich jak choroba lub wypadek członka rodziny (tj. nie tylko dzieci, ale również małżonka lub zależnego od pracownika starszego członka rodziny) wymagających natychmiastowej obecności pracownika. W odróżnieniu od przepisów dotyczących urlopu rodzicielskiego, porozumienie to nie zawiera określenia ilościowego mającego zastosowanie na poziomie europejskim. Stosowanie tego prawa wymagać będzie podjęcia stosownych działań przez związki zawodowe w poszczególnych krajach.
<i>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.</i>	Warunki dostępu pracowników do czasu wolnego i szczegółowe zasady stosowania mogą zostać zdefiniowane przez rządy/ partnerów społecznych, a urlop może być ograniczony limitem czasowym określonym w skali rocznej lub uzależnionym od danych sytuacji. Podobnie jak w przypadku urlopu rodzicielskiego, pracownikom przysługuje pełne prawo do urlopu w przypadku pilnych spraw rodzinnych (tj. bez możliwości obliczeń proporcjonalnych).

Klauzula 8: Przepisy końcowe

Treść porozumienia	Wykładnia/ Komentarz
	Klauzula 8 jest byłą klauzulą 4 porozumienia z 1995 roku i nie została zmieniona.
<p><i>1. Państwa członkowskie mogą stosować lub wprowadzić przepisy korzystniejsze niż postanowienia niniejszego porozumienia.</i></p>	<p>Punkt ten przypomina państwom członkowskim, że mogą podnieść minimalne wymogi określone w porozumieniu. Odzwierciedla on również zasadę zawartą w Artykule 153 TFUE.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>Ta tak zwana klauzula o „zachowaniu poziomu ochrony” zapewnia, że ani transponowanie dyrektywy, ani jej stosowanie nie może stanowić uzasadnionej podstawy dla ograniczenia ogólnego poziomu ochrony zapewnionej pracownikom. Innymi słowy, państwa członkowskie i pracodawcy nie mogą posłużyć się transponowaniem dyrektywy ani jej stosowaniem jako pretekstem do obniżenia poziomu ochrony obowiązującego przez transponowaniem dyrektywy.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>Partnerzy społeczni mają prawo do zawierania na wszelkich szczeblach porozumień adaptujących i/lub zmieniających niniejsze porozumienie w celu uwzględnienia specyficznych potrzeb partnerów społecznych. Niedozwolone jest w ramach takiego procesu uzgodnienie wprowadzenia zmian, które kwestionowałyby zasady równości pracowników zawarte w europejskim porozumieniu dla pracowników.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>Państwa członkowskie mają dwa lata na przyjęcie przepisów dyrektywy lub zapewnienie, że uczynią to partnerzy społeczni na mocy stosownego porozumienia. W razie wystąpienia trudności lub przyjęcia standardów na mocy porozumienia zbiorowego, państwa członkowskie mogą skorzystać z przysługującego im dodatkowego okresu, wynoszącego maksymalnie jeden rok (przy czym wszelkie opóźnienia należy uzasadnić przed Komisją).</p>

<p>5. Zapobieganie sporom i skargom powstającym na tle stosowania niniejszego porozumienia, a także ich rozstrzyganie, następuje zgodnie z przepisami krajowymi, układami zbiorowymi lub praktyką.</p>	
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Sporządzono w Brukseli dnia 18 czerwca 2009 r.</p>	

Załączniki

Załącznik 1: Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w odniesieniu do dyrektywy o urlopie rodzicielskim

34

Załącznik 2: Fakty i dane liczbowe dotyczące systemów urlopów rodzicielskich w całej Europie 37

Załącznik 3: Szerszy kontekst – fakty i dane liczbowe dotyczące innych form urlopu w całej Europie (urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop adopcyjny, urlop opiekuńczy, organizacja czasu pracy etc.)

38

Załącznik 4: Lista kontrolna na potrzeby implementacji

45

Załącznik 5: Bibliografia dodatkowa, źródła i linki

46

Załącznik 1: Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w odniesieniu do dyrektywy o urlopie rodzicielskim

Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE, wcześniej Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS)) koncentruje się głównie na interpretacji Artykułu 2 porozumienia. Należy zaznaczyć, że niemal całe orzecznictwo, do którego nawiązuje poniższy tekst opiera się na porozumieniu ramowym w sprawie urlopu rodzicielskiego z 1995 roku. Orzecznictwo to należy zatem rozpatrywać w świetle modyfikacji wprowadzonych w zmienionym porozumieniu ramowym z 2010 roku.

Całe orzecznictwo TSUE, w tym sprawy przedstawione poniżej, znajdują się na stronie internetowej: <http://curia.europa.eu/>

- **Zoi Chatzi przeciwko Ipourgos Ikononikon**

W wyroku z 16 września 2010 roku, w tak zwanej greckiej „sprawie Chatzi”, TSUE orzekł, że **klauzula 2 ust. 1** porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego 14 grudnia 1995 roku nie może być interpretowana w ten sposób, że na jej mocy dziecku zostaje przyznane indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego. Klauzuli 2 ust. 1 porozumienia ramowego nie można również interpretować w ten sposób, że narodziny bliźniąt wiążą się z powstaniem prawa do tej samej liczby urlopów rodzicielskich co liczba narodzonych dzieci. Jednakże na mocy tej klauzuli, interpretowanej w świetle zasady równego traktowania, na ustawodawcy krajowym ciąży obowiązek wprowadzenia w życie takich uregulowań dotyczących urlopu rodzicielskiego, które w zależności od sytuacji istniejącej w danym państwie członkowskim zapewnią, że rodzice bliźniąt będą traktowani w sposób należyte uwzględniający ich szczególne potrzeby. Do sądu krajowego należy sprawdzenie, czy przepisy krajowe spełniają ten wymóg i ewentualnie dokonanie takiej wykładni wspomnianych przepisów krajowych, która w najszerszym możliwym zakresie będzie zgodna z prawem Unii. (Zoi Chatzi przeciwko Ipourgos Ikononikon - sprawa C-149/10).

- **Christel Meerts przeciwko Proost NV**

W belgijskiej „sprawie Meerts” TSUE orzekł, że z celów porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego z 1995 roku jasno wynika, że termin „uprawnienia nabyte lub nabywane” w rozumieniu **klauzuli 2 ust. 6** wymienionego porozumienia ramowego obejmuje całość praw i korzyści, w formie pieniężnej lub w naturze, wynikających bezpośrednio lub pośrednio ze stosunku pracy, na które pracownik może się powoływać wobec pracodawcy w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego. Do takich praw i korzyści zalicza się wszystkie te dotyczące warunków zatrudnienia, w tym prawo pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy korzystającego z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze do okresu wypowiedzenia – w razie jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony – którego długość uzależniona jest od stażu pracy pracownika w zakładzie pracy, a którego celem jest ułatwienie znalezienia nowego zatrudnienia.

Zgodnie z orzeczeniem w sprawie Meerts, **klauzulę 2 ust. 6 i 2 ust. 7** porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie temu, by w przypadku jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę bez ważnego powodu lub bez zachowania ustawowego terminu wypowiedzenia umowy o pracę pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy ten korzysta z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze, odszkodowanie należne temu pracownikowi było ustalane na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia pobieranego przez niego w chwili dokonania zwolnienia (tj. w oparciu o niepełny wymiar godzin).

W tym względzie, o ile **klauzula 2 ust.7** omawianego porozumienia ramowego odsyła do państw członkowskich lub partnerów społecznych w celu określenia statusu umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia na okres urlopu rodzicielskiego, w tym zakresie, w którym pracownik w czasie tego okresu może zachować ciągłość w nabywaniu praw względem pracodawcy, o tyle wykładnia celowościowa i systematyczna prowadzi do wniosku, że odesłanie to należy rozumieć bez uszczerbku dla klauzuli 2 ust. 6, która stanowi, że „uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego”. W istocie całość tych praw i korzyści byłaby zagrożona, gdyby przy założeniu niezachowania ustawowego okresu wypowiedzenia w razie dokonania zwolnienia podczas urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy tracił prawo do tego, by należne mu odszkodowanie z tytułu zwolnienia było ustalane na podstawie wynagrodzenia związanego z jego umową o pracę. (Sprawa C-116/08 Christel Meerts przeciwko Proost NV, 22 października 2009)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols przeciwko Land Tirol

Również w odniesieniu do **klauzuli 2 ust. 6** porozumienia ramowego, TSUE orzekł, że sprzeciwia się ona przepisowi krajowemu takiemu jak ustawa kraju związkowego Tyrolu dotyczącej pracowników kontraktowych, zgodnie z którym pracownicy, którzy korzystają z prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze dwóch lat, tracą po jego zakończeniu prawo do corocznego płatnego urlopu za rok poprzedzający narodziny dziecka. (Sprawa C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols przeciwko Land Tirol – 22 kwietnia 2010).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho przeciwko Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) i in.

W hiszpańskiej sprawie C-537/07, Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho przeciwko Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) i in., TSUE orzekł, że **klauzula 2(6)** porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego ma bezpośrednie zastosowanie, a obywatele mogą opierać się na jej treści występując przed sądem krajowym. Klauzula nakłada obowiązek zachowania w niezmienionej formie aż do zakończenia urlopu rodzicielskiego uprawnień nabytych lub będących w trakcie nabywania przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego, a także stosowania tych uprawnień po zakończeniu urlopu ze wszystkimi zmianami zaszły w tym czasie. Wspomniana klauzula, która ma na celu uniknięcie jakiegokolwiek naruszenia praw pracowników, którzy zdecydowali się skorzystać z urlopu rodzicielskiego, zobowiązuje w sposób ogólny i jednoznaczny zarówno instytucje publiczne, jak i pracodawców, do uznania praw już nabytych i praw będących w trakcie nabywania na początku urlopu rodzicielskiego oraz do zagwarantowania, że po zakończeniu tego urlopu pracownicy będą mogli zachować ciągłość w nabywaniu tych uprawnień, tak jakby urlop nie miał miejsca. W związku z powyższym treść klauzuli zdaje się być wystarczająco jasna, żeby jednostki mogły się powołać na ten przepis i żeby sąd mógł go stosować

Ponadto, **klauzula 2 ust. 6 i ust. 8** porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego, nie stoi na przeszkodzie uwzględnianiu, przy obliczaniu renty z tytułu trwałej niezdolności do pracy pracownika faktu korzystania przez niego z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze, w trakcie którego opłacał on składki i nabył uprawnienia do renty proporcjonalnie do otrzymywanego wynagrodzenia.

W istocie po pierwsze, **klauzula 2 ust. 6** owego porozumienia ramowego nie reguluje praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy podczas urlopu rodzicielskiego, lecz odsyła do prawa krajowego i do układów zbiorowych w celu określenia statusu umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia, w tym zakresie, w jakim pracownik na okres tego urlopu zachowuje ciągłość w nabywaniu praw względem pracodawcy, a także w ramach zawodowych systemów zabezpieczenia społecznego. Po drugie, **klauzula 2 ust. 8** wskazanego porozumienia ramowego odnosi się do zachowania praw z zakresu zabezpieczenia społecznego w okresie, w którym pracownik korzystał z urlopu

rodzicielskiego, bez nakładania na państwa członkowskie konkretnego zobowiązania w tym względzie. W konsekwencji omawiane postanowienia nie nakładają na państwa członkowskie obowiązku zagwarantowania pracownikom, że podczas okresu, w którym korzystają oni z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze, zachowają oni ciągłość w nabywaniu praw do przyszłych świadczeń w taki sam sposób, jakby kontynuowali pracę w pełnym wymiarze.

Klauzula 2 ust. 8 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego nie nakłada obowiązków na państwa członkowskie, z wyjątkiem obowiązku dokonywania oceny i rozstrzygnięcia kwestii z zabezpieczenia społecznego związanych z tym porozumieniem zgodnie z prawem krajowym. Klauzula ta w szczególności nie wymaga od państw członkowskich, żeby zapewniły prawo do ciągłości w otrzymywaniu świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego podczas trwania urlopu rodzicielskiego. Obecnie (marzec 2011) TSUE rozstrzyga w kolejnej sprawie, w oparciu o pytanie prejudycjalne złożone przez jurysdykcję hiszpańską. Pytania prejudycjalne dotyczące interpretacji porozumienia ramowego są następujące:

1. Czy **klauzulę 2 ust. 6** dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 roku należy interpretować w ten sposób, iż poszanowanie praw nabywanych obejmuje dożywotnią rentę z tytułu całkowitej i trwałej niezdolności do wykonywania dotychczasowego zawodu, powstałej w okresie korzystania z rocznego urlopu rodzicielskiego, w formie zmniejszenia wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia, a spowodowanej chorobą zawodową wywołaną świadczeniem pracy na rzecz przedsiębiorstwa, które wyraziło zgodę na zmniejszenie czasu pracy, a choroba ta ujawniła się w okresie korzystania z tego urlopu, biorąc pod uwagę fakt, iż wypłata takiego świadczenia przez instytucję zabezpieczenia społecznego opiera się na wstąpieniu w miejsce przedsiębiorstwa, na mocy stosunku ubezpieczenia obowiązkowego z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych
2. W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie, czy należy interpretować cytowany powyżej ustęp w ten sposób, iż gwarancja, którą ustanawia ulega ograniczeniu przez przepis prawa krajowego, który dla celów ustalania wysokości renty z tytułu trwałej niezdolności do pracy z powodu choroby zawodowej uwzględnia wynagrodzenie otrzymywane przez dotkniętego tą chorobą pracownika oraz składki rzeczywiście opłacone z tego tytułu w okresie dwunastu miesięcy poprzedzających zdarzenie wywołujące prawo do świadczenia, w którym to okresie pracownik w większości korzystał ze wskazanego powyżej urlopu i pracował w zmniejszonym wymiarze czasu pracy z jednoczesnym obniżeniem wynagrodzenia i odpowiadającym mu obniżeniem składek na ubezpieczenie społeczne, bez możliwości zastosowania jakiegokolwiek czynnika korygującego, który umożliwiłby osiągnięcie celów przyświecających przepisowi prawa wspólnotowego?
3. W każdym wypadku i niezależnie od tego, jaka będzie treść odpowiedzi na poprzedzające pytania, czy **klauzulę 2 ust. 8 oraz klauzulę 4 ust. 2** dyrektywy należy interpretować w ten sposób, iż zobowiązania i zasady przez nie ustanowione są niezgodne ze sposobem obliczenia, który został wskazany powyżej?

(Sprawa C-452/08 - Emilia Flores Fanega przeciwko Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) i Bolumburu S.A.)

Załącznik 2: Fakty i dane liczbowe dotyczące systemów urlopów rodzicielskich w całej Europie

Tabela 1: Świadczenia wypłacane przez okres urlopu rodzicielskiego w wybranych krajach europejskich

Brak wynagrodzenia	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
Wynagrodzenie zryczałtowane	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
Wynagrodzenie proporcjonalne do zarobków	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

(Źródło: Maron, Leila, Danièle Meulders and Síle O'Dorchai (2008) „Parental leave in Belgium”, Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles, Vol. 51, n°2/3, lato-jesień)

Tabela 2: Korzystanie z prawa do urlopu rodzicielskiego w wybranych krajach europejskich

Kraj	Poziom korzystania z prawa do urlopu
CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI	Wysoki w przypadku matek, poniżej 10% w przypadku spełniających wymagania ojców, za wyjątkiem SE
ES, FR, NL	Średni w przypadku matek (1/3 do 2/3 spełniających wymagania kobiet), bardzo niski w przypadku ojców, za wyjątkiem NL (powyżej 10%, często w zakresie niepełnego wymiaru godzin)

(Źródło: Prezentacja PowerPoint D. Foden (Eurofound) na konferencji EKZZ „Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16-17 lutego 2011 – Bruksela + dane przekazane przez członkinie Komitetu Kobiet EKZZ)

Załącznik 3: Szerszy kontekst – Fakty i dane liczbowe dotyczące innych form urlopu w całej Europie (urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop adopcyjny, urlop opiekuńczy, organizacja czasu pracy etc.)

Tabela 1: Przegląd urlopów macierzyńskich w wybranych krajach europejskich

Czas trwania	Kraj
18 tygodni +	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
14-18 tygodni	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 tygodni	DE, MT

(Źródło: Prezentacja PowerPoint D. Foden (Eurofound) na konferencji EKZZ „Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16-17 lutego 2011 – Bruksela + dane przekazane przez członkinie Komitetu Kobiet EKZZ)

Tabela 2: Dochód zastępczy w czasie trwania urlopu macierzyńskiego w wybranych krajach europejskich

Odsetek dochodu	Kraj
100% dochodu średniego lub podstawowego	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
70 –99%	BG, HU, IE, IT, RO, SE
Poniżej 70%	CZ, SK

(Źródło: Prezentacja PowerPoint D. Foden (Eurofound) na konferencji EKZZ „Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16-17 lutego 2011 – Bruksela + dane przekazane przez członkinie Komitetu Kobiet EKZZ)

Tabela 3: Przegląd prawa do płatnego urlopu ojcowskiego w wybranych krajach europejskich

Brak uprawnień do płatnego urlopu ojcowskiego	AT, CZ, CY, DE, IE, IT, SK
1-5 dni	EL, HU, MT, LU, NL, PL, RO
6-10 dni	BE, DK, EE, LV, PT, UK
10+ dni	BG, ES, FI, FR, LT, SE, SI

(Źródło: Prezentacja PowerPoint D. Foden (Eurofound) na konferencji EKZZ „Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16-17 lutego 2011 – Bruksela + dane przekazane przez członkinie Komitetu Kobiet EKZZ)

Tabela 4: Przepisy prawne regulujące prawo do urlopu w wybranych krajach europejskich

	Urlop macierzyński	Urlop ojcowski	Urlop rodzicielski	Urlop z powodu choroby dziecka
Austria	☛☛☛	⊖	☛☛ F	☛☛☛ 10☛
Belgia	☛☛☛	☛☛☛	☛☛	☛
Chorwacja	☛☛☛ TR	⊖	☛☛☛ +TR	☛☛☛ 20-40☛
Czechy	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ *FN	☛☛☛ 9>
Dania	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ F	☛
Estonia	☛☛☛	☛	☛☛ *F	☛☛☛☛ 4>
Finlandia	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ F	⊖ FN
Francja	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ * FN	☛ ☛
Niemcy	☛☛☛	⊖	☛☛☛ (*) F	☛☛☛ 25☛
Grecja a. sektor prywatny b. sektor publiczny	☛☛ ☛☛☛	☛☛☛ ☛	☛ ☛	☛☛ ⊖
Węgry	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ * F	☛☛☛ 14-UNLTD
Islandia	⊖ FN	⊖ FN	☛☛☛ F &	⊖
Irlandia	☛☛	⊖	☛	☛☛☛ 3☛
Włochy	☛☛☛ TR	⊖	☛☛	☛
Luksemburg	☛☛☛	☛☛☛	☛☛	☛☛☛ 2
Holandia	☛☛☛	☛☛☛	☛☛	☛☛☛ 10☛
Norwegia	⊖ FN	☛	☛☛☛ F &	☛☛☛ 10-15
Polska	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ F	☛☛☛ 14☛
Portugalia	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛	☛☛☛ 15-30F☛
Słowenia	☛☛☛	☛☛	☛☛☛ F	☛☛☛ 7-15>☛
Hiszpania	☛☛☛	☛☛☛	☛	☛☛☛ 2-4☛
Szwecja	⊖ FN	☛☛☛	☛☛☛ F &	☛☛☛ 120F
Wielka Brytania	☛☛	☛☛	☛	☛

(Źródło: zaadaptowana wersja Tabelain Moss, str. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, wrzesień 2010, Londyn: Department for Business, Innovation and Skills, str. 36-37. Tekst dostępny na stronie internetowej LP&R: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/ + dane przekazane przez członkinie Komitetu Kobiąt EKZZ)

Klucz do Tabeli 4:

Kolumny Urlop macierzyński, Urlop ojcowski, Urlop rodzicielski, Urlop z powodu choroby dziecka:

☉ – brak ustawowego zasiłku; w przypadku urlopu macierzyńskiego obejmuje kraje, w których kobietom nie przysługuje dodatkowy urlop z powodu ciąży i urodzenia dziecka.

☐☐– ustawowy zasiłek, ale nie wypłacany, obejmuje państwa członkowskie UE, w których obowiązuje przepis dotyczący siły wyższej zawarty w dyrektywie o urlopie rodzicielskim;

☐☐☐– ustawowy zasiłek, wypłacany *albo* w zryczałtowanej formie (niski), *albo* obliczany na podstawie zarobków, w wysokości poniżej 66 procent zarobków, *albo* nieuniwersalny, *albo* za okres krótszy niż pełny okres urlopu macierzyńskiego;

☐☐☐☐– ustawowy zasiłek, wypłacany za cały okres urlopu macierzyńskiego lub jego część, wszystkim rodzicom, wynoszący powyżej 66 procent zarobków. W krajach, w których obowiązuje ustalony pułap wysokości zasiłku, drugi lub trzeci punkt ujęty jest w nawias, np. ☐☐(☐).

Kolumna Urlop macierzyński:

TR= część urlopu macierzyńskiego można przenieść na ojca.

Kolumna Urlop ojcowski:

* oznacza, że świadczenie przysługuje wszystkim rodzicom z małym dzieckiem niezależnie od tego, czy korzystają z prawa do urlopu rodzicielskiego.

F = prawo do świadczenia rodzinnego;

I = prawo do świadczenia indywidualnego;

F & I = przez pewien okres urlopu prawo do świadczenia rodzinnego, przez pozostały okres czasu - prawo do świadczenia indywidualnego.

Kolumna Urlop z powodu choroby dziecka:

Liczba oznacza liczbę dni płatnego urlopu przysługującego rocznie jednemu pracownikowi (lub rodzinie tam, gdzie dodano **F**);

Dwie liczby (np. „15-30”) oznaczają, że długość urlopu zależy od wieku lub liczby dzieci; numer z symbolem > oznacza maksymalną liczbę dni jednego urlopu związanego z chorobą, przy czym istnieje możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu w przypadku kolejnych chorób.

Numer z oznaczeniem ☐ oznacza dodatkowe prawa związane z urlopem, obejmujące nie tylko opiekę nad małymi dziećmi i/lub poważne choroby, ale również opiekę nad innymi członkami rodziny.

Przypisy dotyczące poszczególnych krajów (FN):

- **Czechy:** Z prawa do urlopu rodzicielskiego można skorzystać do chwili, gdy dziecko osiągnie wiek trzech lat, ale zasiłek wypłacany jest do osiągnięcia przez dziecko wieku czterech lat. Rodzice mają prawo do maksymalnie dziewięciu dni urlopu w zawiązku z każdą chorobą dziecka i mogą korzystać z tego prawa tak często, jak jest to konieczne.

- **Finlandia:** Urlop po urodzeniu dziecka obejmuje okres nisko wynagradzanego urlopu opiekuńczego („opieka w domu”). Wszystkim pracownikom przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w sytuacji choroby dziecka, a jego długość i związane z nim świadczenia ustalane są na podstawie porozumień zbiorowych.
- **Francja:** Świadczenia z tytułu urlopu rodzicielskiego przysługują rodzicom z jednym dzieckiem przez sześć miesięcy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.
- **Niemcy:** Świadczenia z tytułu urlopu rodzicielskiego przysługują maksymalnie przez okres 28 miesięcy; pozostałe trzy lata urlopu bezpłatnego.
- **Grecja:** a = pracownicy sektora prywatnego; b = pracownicy sektora publicznego. Kobiety zatrudnione w obu sektorach mogą połączyć prawo do pracy w zmniejszonym wymiarze godzin z urlopem macierzyńskim w zakresie pełnego wymiaru godzin o długości do 3¼ miesiąca w sektorze prywatnym i do 9 miesięcy w sektorze publicznym. Opcja dodatkowego urlopu nie została uwzględniona w tabeli, w której przedstawiono prawo do urlopu dostępne rodzinom, w których oboje rodzice pracują w tym samym sektorze.
- **Węgry:** w przypadku rodziców objętych ubezpieczeniem, urlop rodzicielski jest płatny w wysokości 70 procent wynagrodzenia do momentu osiągnięcia przez dziecko wieku trzech lat, a następnie w zryczałtowanej formie; w pierwszym roku życia dziecka, tylko matka ma prawo do urlopu rodzicielskiego. W rodzinie, w której jest trójka lub więcej dzieci, każde z rodziców może skorzystać z prawa do urlopu rodzicielskiego w okresie pomiędzy trzecim a ósmym rokiem życia najmłodszego dziecka.
- **Islandia:** Prawo nie uznaje różnic pomiędzy urlopem macierzyńskim, ojcowskim i rodzicielskim, odnosząc się jedynie do „urlopu związanego z urodzeniem dziecka”, przysługującego w części matce, w części ojcu, i w części obojgu rodzicom, do podziału według ich uznania. Urlop po narodzinach dziecka obejmuje okres bezpłatnego urlopu następujący po urlopie rodzicielskim.
- **Włochy:** Każdemu z rodziców przysługuje prawo do sześciomiesięcznego urlopu rodzicielskiego, ale łącznie długość urlopu w rodzinie nie może przekroczyć okresu dziesięciu miesięcy.
- **Norwegia:** Nie ma osobnego urlopu macierzyńskiego; część urlopu rodzicielskiego jest zarezerwowana dla kobiet przed i po narodzinach dziecka.
- **Portugalia:** „Urlop macierzyński” zastąpiono „wstępnym urlopem rodzicielskim”. Urlop po narodzinach dziecka obejmuje okres bezpłatnego urlopu następujący po urlopie rodzicielskim.
- **Szwecja:** Nie ma osobnego urlopu macierzyńskiego; część spośród 480 dni płatnego urlopu rodzicielskiego jest zarezerwowana dla kobiet. Każde z rodziców ma prawo skorzystać z urlopu rodzicielskiego do chwili osiągnięcia przez dziecko wieku 18 miesięcy; 480 dni płatnego urlopu można wykorzystać do momentu osiągnięcia przez dziecko wieku ośmiu lat.

Tabela 5: Prawo do urlopu adopcyjnego w wybranych krajach europejskich

Urlop adopcyjny	Kraj
Tak jak urlop ojcowski	AT, LT, RO, SE
Tak jak urlop macierzyński i rodzicielski	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Tak jak urlop macierzyński	PL, UK
Tak jak urlop macierzyński i ojcowski	ES

(Źródło: Prezentacja PowerPoint D. Foden (Eurofound) na konferencji EKZZ „Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16-17 lutego 2011 – Bruksela + dane przekazane przez członkinie Komitetu Kobiet EKZZ)

Tabela 6: Prawo do urlopu adopcyjnego w wybranych krajach europejskich (2)

Kraj	Czas trwania	Wynagrodzenie
BE	4-6 tygodni i urlop rodzicielski	
BU	6 miesięcy dla każdego rodzica	Bez wynagrodzenia
DE	3 lata	67% z pułapem
DK	32-40 tygodni	Jak urlop rodzicielski
EE	10 tygodni	100% średnich zarobków
FI	234 dni pracujących	Jak urlop rodzicielski, przez 234 dni
FR	10 tygodni	Jak urlop macierzyński
IE	40 tygodni	Płatne przez 24 tygodni
LV	10 dni	
LU	8 tygodni (urlop macierzyński) i urlop rodzicielski	100% pensji/ zryczałtowane wynagrodzenie za okres urlopu rodzicielskiego
MT	3 miesiące dla obojga rodziców	Bez wynagrodzenia
NL	4 tygodni	Świadczenie macierzyńskie
PT	100 dni dla obojga rodziców adopcyjnych	Specjalne świadczenie
SI	120-150 dni w zależności od wieku dziecka	Tak

(Źródło: Prezentacja PowerPoint D. Foden (Eurofound) na konferencji EKZZ „Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16-17 lutego 2011 – Bruksela + dane przekazane przez członkinie Komitetu Kobiet EKZZ)

Tabela 7: Prawo do urlopu opiekuńczego w wybranych krajach europejskich

Kraj	Czas trwania	Wynagrodzenie
AT	1-2 tygodni	Tak
BE	10 dni (lub więcej jako urlop bezpłatny)	Tak
DE	5 dni na potrzeby opieki nad dziećmi	Tak
EE	do 14 dni ze świadectwem opieki	80-100%,
EL	4-12 dni na potrzeby opieki nad dziećmi	Tak
ES	2 dni	Tak
LU	5 dni roboczych rocznie	100% pensji

(Źródło: Prezentacja PowerPoint D. Foden (Eurofound) na konferencji EKZZ „Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16-17 lutego 2011 – Bruksela + dane przekazane przez członkinie Komitetu Kobiet EKZZ)

Tabela 8: Modele zatrudnienia wśród kobiet w poszczególnych krajach

Wskaźniki zatrudnienia/ udział zatrudnienia w pełnym i niepełnym wymiarze godzin	Kraj
Wysoki wskaźnik zatrudnienia i niski udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Wysoki wskaźnik zatrudnienia i wyższy udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Niski wskaźnik zatrudnienia, w większości w pełnym wymiarze godzin	EL, ES, IT, MT, PL

(Źródło: Prezentacja PowerPoint D. Foden (Eurofound) na konferencji EKZZ „Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16-17 lutego 2011 – Bruksela + dane przekazane przez członkinie Komitetu Kobiet EKZZ)

Załącznik 4: Lista kontrolna na potrzeby implementacji

Należy zagwarantować, że w procesie implementacji nowej dyrektywy dotyczącej urlopu rodzicielskiego do systemu prawa narodowego uwzględnione zostają następujące elementy:

- Pracownicy mają prawo do przynajmniej 4-miesięcznego urlopu rodzicielskiego
- Okres urlopu rodzicielskiego (a przynajmniej jeden miesiąc) nie może być przenoszony pomiędzy partnerami
- Rozwiązana zostaje kwestia dochodu/ wynagrodzenia
- Prawo do urlopu rodzicielskiego obejmuje pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, na czas określony i osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracy z agencją pracy tymczasowej
- Treść zawiera odniesienie do rosnącej różnorodności struktur rodzinnych
- Kwalifikujący okres zatrudnienia stanowi sumę wszystkich okresów umów zawartych na czas określony z tym samym pracodawcą
- Długość okresów powiadomienia ustala się z uwzględnieniem interesów zarówno pracowników, jak i pracodawców
- Specjalne przepisy obejmują rodziców dzieci niepełnosprawnych lub dotkniętych długotrwałą chorobą
- Specjalne przepisy uwzględniają specyficzne potrzeby rodziców adopcyjnych.

Załącznik 5: Bibliografia dodatkowa, źródła i linki

EKZZ a równość płci

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) podejmuje działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Osiągnięcie równości płci wiąże się ze zmianami w zakresie obowiązującego w Europie etosu długich godzin pracy i zapewnieniem kobietom i mężczyznom lepszej równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym w ramach zagwarantowania wszechstronnej i szerokiej opieki.

Strona internetowa EKZZ zawiera informacje na temat kilku inicjatyw politycznych wdrażanych przez EKZZ w odniesieniu do idei równości płci; są one dostępne w angielskiej wersji językowej pod adresem: <http://www.etuc.org>

Jako kluczowe zainteresowane strony Europejskiego dialogu społecznego, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) wraz ze swoimi europejskimi partnerami społecznymi – [BUSINESSEUROPE](#), Europejską Unią Rzemiosła, Małych i Średnich Przedsiębiorstw ([UEAPME](#)) oraz Europejskim Centrum Przedsiębiorstw Publicznych i Przedsiębiorstw Świadczących Usługi Użyteczności Publicznej ([CEEP](#)) – zobowiązały się do działania na rzecz równości płci na rynku pracy i w miejscach pracy. Prowadzony przez nie europejski dialog społeczny przyniósł rezultaty na tym polu, między innymi w postaci:

- [Framework agreement on parental leave](#) (zmienione) (2009)
- ["Joint declaration to the EU and Member States: Fight discrimination and guarantee equality for all "](#) (2009)
- [Joint letter from the European social partners on childcare](#) (2008)
- [European social partner report on reconciliation of professional, private and family life](#) (2008)
- [Framework of actions on gender equality](#) (2005)

Ponadto, EKZZ opracowało własne stanowiska w odniesieniu do konsultacji Komisji na temat Artykułów 154-155 TFUE w zakresie równości płci, pośród których najnowszymi są:

[ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(January 2009\)](#)

[ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(December 2009\)](#)

- [ETUC Position on the second stage consultation of social partners on the review of Directive 86/613/EEC](#) (2008)
- [ETUC Position on the first stage consultation of the social partners on the review of Directive 86/613/EEC](#) (2008)

- [ETUC Position on the second stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life](#). (2007)
- [ETUC Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life](#) (2006)

Przeprowadzono również konsultacje społeczne, takie jak:

- [ETUC reply to the EC consultation on the follow-up strategy to the Roadmap for equality between women and men 2006-2010](#) (2009)
- [ETUC Position on the European Commission Communication 'Tackling the pay gap between men and women'](#) (2008)

Ponadto, EKZZ przyjęło istotne własne rezolucje i stanowiska w kwestiach związanych z równością płci, pośród których najnowszymi są:

[ETUC Resolution - Recommendations for improving gender balance in trade unions](#) (2011)

[ETUC Resolution 'Reducing the gender pay gap'](#) (2008)

[ETUC Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions](#) (2007)

Inne interesujące publikacje EKZZ w tej dziedzinie:

From membership to leadership: advancing women in trade unions: Ten things trade unions can do to promote gender balance (2011)

From membership to leadership: advancing women in trade unions (A resource guide) (2010)

Trade unions and women: Civil society dialogue bringing together workers from Turkey and the European Union through a shared culture of work (2010)

8 March Survey 2011 (2011)

8 March Survey 2010 (2010)

8 March Survey 2009 (2009)

8 March Survey 2008 (2008)

Reconciling professional, private and family life: a key objective for the European trade union movement (2007)

Women in trade unions in Europe: Bridging the gaps (2007)

Inne książki, raporty i artykuły

Clauwaert, S. (2010) "Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive", Transfer: European Review of Labour and Research sierpień 2010 16: 431-435

COWI (2008), Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, Sprawozdanie główne, Komisja Europejska, czerwiec 2008

Komisja Europejska (2006) Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries (2006) (Raport ten zawiera przegląd polityk, których celem jest realizacja założeń agendy w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym w 25 Państwach Członkowskich UE. Ponadto, raport zawiera informacje dotyczące trzech krajów EOG, Islandii, Norwegii i księstwa Liechtenstein, oraz dwóch krajów kandydujących, Bułgarii i Rumunii, i jest dostępny na stronie internetowej: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>

Komisja Europejska (2007) Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights, March 2007 (Tekst dostępny na stronie internetowej: : http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html)

Komisja Europejska (2008) Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries, June 2008 (Tekst dostępny na stronie internetowej: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, str. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, September 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills (Tekst dostępny na stronie internetowej LP&R: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/)

OECD (2011) Doing Better for Families, May 2011 (tekst dostępny na stronie internetowej:

http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html)

Sechi C. (2009) "Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee", Sindacalismo nr. 8, październik 2009, 47-76

Thévenon, O. (2011) Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis, Population and Development Review, Volume 37, Issue 1, marzec 2011, str. 57–87 (Tekst dostępny na stronie internetowej: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract> - Autor posługuje się kompletnymi danymi dotyczącymi poszczególnych krajów, pochodzącymi z bazy danych OECD i obejmującymi takie zmienne jak warunki urlopu

rodzicielskiego, świadczenie usług opieki nad dziećmi i wsparcie finansowe dla rodzin. Artykuł ten przedstawia różnorodne modele polityki rodzinnej w 28 krajach OECD w kontekście równowagi pomiędzy ich zróżnicowanymi celami i kombinacji instrumentów stosowanych w celu realizacji polityk.

Wall, K., et. al. (2009) Family Policy in Council of Europe Member States, Strasbourg: Rada Europy, czerwiec 2009 (Tekst dostępny na stronie internetowej: http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf, zawiera dwa specjalistyczne raporty przygotowane na zlecenie Committee of Experts on Social Policy for Families and Children (Komitetu Ekspertów do spraw Polityki Społecznej na rzecz Rodzin i Dzieci); pierwszy z nich zawiera analizę porównawczą polityk rodzinnych, w tym urlopów, natomiast drugi przedstawia przegląd dokonań i dynamiki działań w kilku państwach członkowskich)

Strony internetowe

Centrum źródeł EKZZ: <http://resourcecentre.etuc.org/>

Labourline Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (katalog internetowy Centrum Dokumentacyjnego ETUI): <http://www.labourline.org>

Strona Komisji Europejskiej – „Gender equality section”: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

International network on leave policy and research (LP&R): <http://www.leavenetwork.org>