



Komisja Prawna

2017/0085(COD)

23.5.2018

OPINIA

Komisji Prawnej

dla Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej: Joëlle Bergeron

PA_Legam

ZWIĘZŁE UZASADNIENIE

Komisja Europejska jest zdania, że wniosek dotyczący dyrektywy odpowiada potrzebie zapewnienia szerszego podejścia w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, z uwzględnieniem rozwoju społeczeństwa w ostatnich latach.

Celem jest rozwiązanie problemu niedostatecznego zatrudnienia kobiet i wspieranie rozwoju ich kariery dzięki lepszym warunkom pozwalającym pogodzić obowiązki zawodowe z obowiązkami rodzinnymi. W związku z tym wniosek ustanawia minimalne kryteria w celu niezbędnej równości mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy. Ponadto zachęca m.in. do niedyskryminacji i równości kobiet i mężczyzn, dzięki dostosowaniu i unowocześnieniu unijnych ram prawnych.

W UE osobami zatrudnionymi na umowę w niepełnym wymiarze czasu pracy są głównie kobiety (32 % kobiet w porównaniu z 8 % mężczyzn), i to z powodów związanych z trudnościami w godzeniu życia zawodowego i prywatnego. Oczywiście, w wielu przypadkach prowadzi to również do istotnego zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur wypłacanych mężczyznom i kobietom. Obecne ramy prawne na poziomie UE i państw członkowskich oferują ograniczone środki mężczyznom chcącym równo podzielić się obowiązkami opiekuńczymi z kobietami. Należy pilnie wypełnić te braki. Sprawozdawczynie w pełni popiera cele wniosku dotyczącego dyrektywy, w szczególności mające na celu poprawę dostępu do rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz szersze odwoływanie się do urlopów rodzinnych dla mężczyzn oraz elastycznej organizacji pracy. W odniesieniu do tej kwestii kluczowa jest wysokość wynagrodzenia za urlop wychowawczy, tak by był on wykorzystywany w równym stopniu przez mężczyzn i kobiety. Obecna sytuacja jest dalece odmienna, jako że wynagrodzenia za urlop wychowawczy są żenująco niskie. Wniosek Komisji polega na zrównaniu poziomu wynagrodzenia za urlop rodzicielski z poziomem zasiłku chorobowego i jest krokiem naprzód w tym zakresie. Przede wszystkim powinniśmy mieć na uwadze dobro dzieci, które powinno stanowić zasadniczą wytyczną. Nie ulega wątpliwości sprawozdawczynie, że w najlepszym interesie dzieci jest bycie wychowywanym na równi przez oboje rodziców otaczających dzieci opieką i czułością. Sprawozdawczynie uważa zatem, że niezbędne jest, by kobiety i mężczyźni mogli na równi uczestniczyć w życiu rodziny. Jest to możliwe poprzez wyeliminowanie nierówności między kobietami i mężczyznami w zakresie odpłatnej i nieodpłatnej pracy oraz promowanie sprawiedliwego podziału odpowiedzialności i opieki nad dziećmi i bliskimi wymagającymi pomocy.

Nie należy jednak pomijać wymogów i ograniczeń ciężących na pracodawcach, w szczególności jeśli chodzi o małe przedsiębiorstwa zatrudniające dwóch lub trzech pracowników. Uwzględnienie w siatce płac urlopu rodzicielskiego może stanowić prawdziwe zagrożenie dla przedsiębiorstwa. Sprawozdawczynie pragnie w tym względzie zapewnić lepsze ramy ochrony pracodawcy, ale również zapobiegać nadużyciom w przypadku nieobecności w pracy ze względu na pilne sprawy rodzinne. W związku z tym zasadnicze znaczenie ma przedstawianie zaświadczeń, a nawet konieczność uzależnienia prawa do urlopu rodzicielskiego od kwalifikującego okresu zatrudnienia lub stażu pracy, który nie może przekraczać dziewięciu miesięcy. Urlop na opiekę również powinny być regulowany, aby chronić pracodawców przed nadużywaniem tego prawa. Jednocześnie istotne jest, aby umożliwić pracownikom, którzy chcą zająć się bliską osobą, znalezienie lepszej równowagi

między życiem zawodowym i prywatnym, a w szczególności zapobiegać opuszczaniu przez nich rynku pracy na stałe.

Sprawozdawczyni pragnie wyjaśnić, że sytuacja rodziców dzieci z niepełnosprawnością lub ciężką chorobą ani sytuacja w przypadku wielokrotnego urodzenia lub przysposobienia nie jest brana pod uwagę przez Komisję. Uważa ona, że okres urlopu rodzicielskiego powinien zostać podwojony w takich sytuacjach.

Powinno to także dotyczyć osób samotnie wychowujących dzieci, których liczba stale rośnie, i jest to sytuacja, której nie można pominąć.

POPRAWKI

Komisja Prawna zwraca się do Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, jako komisji przedmiotowo właściwej, o wzięcie pod uwagę następujących poprawek:

Poprawka 1

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 2

Tekst proponowany przez Komisję

(2) Równouprawnienie płci jest jedną z podstawowych zasad Unii. Zgodnie z art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej wspieranie równości kobiet i mężczyzn jest jednym z celów Unii Europejskiej. Podobnie art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej nakłada wymóg zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Poprawka

(2) Równouprawnienie płci jest jedną z podstawowych zasad Unii. Zgodnie z art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej wspieranie równości kobiet i mężczyzn jest jednym z celów Unii Europejskiej. Podobnie art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej nakłada wymóg zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. ***Niniejsza dyrektywa przyczynia się do osiągnięcia tych celów dzięki likwidowaniu różnic, wzmacnianiu równouprawnienia płci, wspieraniu wysokiego poziomu zatrudnienia oraz konsolidacji wymiaru społecznego w Unii, a także sprzyjaniu pozytywnej konwergencji w państwach członkowskich w odniesieniu do świadczeń socjalnych.***

Poprawka 2

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 3

Tekst proponowany przez Komisję

(3) Art. 33 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej przewiduje prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem oraz prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka, w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym.

Poprawka 3

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 4 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka 4

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 4 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(3) Art. 33 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (*zwanej dalej Kartą*) przewiduje *prawną, gospodarczą i społeczną ochronę rodziny*, prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem oraz prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka, w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym.

Poprawka

(4a) Osoby niepełnosprawne powinny mieć prawo do wsparcia dochodów zapewniającego godne życie, usług, które umożliwią im udział w rynku pracy i w społeczeństwie, oraz środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb.

Poprawka

(4b) We wszystkich obszarach, w tym jeśli chodzi o udział w rynku pracy, warunki zatrudnienia i rozwój kariery, należy zagwarantować i wspierać równe traktowanie mężczyzn i kobiet oraz równość szans dla kobiet i mężczyzn. Kobiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za pracę o

równej wartości.

Poprawka 5

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 5

Tekst proponowany przez Komisję

(5) Polityka dotycząca równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinna przyczynić się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, **ułatwianie mężczyznom dzielenia się obowiązkami z kobietami na równych zasadach** oraz **zmniejszanie różnic w wynagradzaniu** kobiet i mężczyzn. Taka polityka powinna uwzględniać zmiany demograficzne, w tym efekty starzenia się społeczeństwa.

Poprawka

(5) Polityka dotycząca równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinna przyczynić się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy **oraz uczestnictwa i roli mężczyzn w życiu rodzinnym** (zgodnie z art. 24 Karty, która przewiduje, że każde dziecko ma prawo do utrzymywania stałego, osobistego związku i bezpośredniego kontaktu z obojgiem rodziców, chyba że jest to sprzeczne z jego interesami) w dążeniu do równego podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i ich wychowywaniem oraz do **zmniejszenia różnic w dochodach, wynagrodzeniach i emeryturach** kobiet i mężczyzn. Taka polityka powinna uwzględniać zmiany demograficzne, w tym efekty starzenia się społeczeństwa. **W związku z tym promowanie większej równowagi między życiem zawodowym a osobistym mogłoby stanowić istotną zachętę do posiadania dzieci.**

Poprawka 6

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 6 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6a) Według danych z października 2017 r. (statystyki Komisji Europejskiej) wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w Unii wynosił 71,9 %, natomiast kobiet 61,4 %, mimo wyższego poziomu wykształcenia kobiet.

Poprawka 7

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 7

Tekst proponowany przez Komisję

(7) **Równowaga** między życiem zawodowym a prywatnym **wciąż jednak** jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników obarczonych obowiązkami opiekuńczymi, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet. Znaczącym czynnikiem wpływającym na niedostateczną reprezentację kobiet na rynku pracy jest trudność w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Kobiety, które posiadają dzieci, **zwykle poświęcają** mniej godzin na pracę zarobkową, natomiast spędzają więcej czasu, wypełniając nieodpłatne obowiązki opiekuńcze. Obecność chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet, a w przypadku niektórych z nich prowadzi do zupełnego wycofania się z rynku pracy.

Poprawka

(7) **Wzrost liczby gospodarstw domowych, w których dwoje domowników pracuje, doprowadził do większej intensywności pracy oraz większego zapotrzebowania na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, która to równowaga jest poddawana różnym presjom. W rezultacie równowaga między życiem zawodowym a prywatnym** jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników obarczonych obowiązkami opiekuńczymi, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet. Znaczącym czynnikiem wpływającym na niedostateczną reprezentację kobiet na rynku pracy jest trudność w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Kobiety, które posiadają dzieci, **mają na utrzymaniu osoby starsze lub bliskich krewnych cierpiących na przewlekłe choroby powodujące niepełnosprawność, są zmuszone poświęcać** mniej godzin na pracę zarobkową, natomiast spędzają więcej czasu, wypełniając nieodpłatne obowiązki opiekuńcze. **Ma to istotny wpływ na zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć (wynoszące w niektórych państwach nawet 28 %), które narasta w trakcie życia zawodowego, skutkując zróżnicowaniem emerytur ze względu na płeć (średnio 40 % w Unii) oraz wyższym ryzykiem ubóstwa i wykluczenia społecznego w odniesieniu do kobiet.** Obecność chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet, a w przypadku niektórych z nich prowadzi do zupełnego **lub częściowego** wycofania się z rynku pracy.

Poprawka 8

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 7 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(7a) Według danych Eurofound ponad trzy miliony osób zrezygnowały z pracy w pełnym wymiarze godzin, gdyż nie miały dostępu do systemu opieki nad dziećmi czy członkami rodziny pozostającymi na ich utrzymaniu.

Poprawka 9

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 7 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(7b) Dzieci mają prawo do przystępnych cenowo usług wczesnej edukacji i wysokiej jakości opieki.

Poprawka 10

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 8

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(8) Obecne unijne ramy prawne zapewniają ograniczone środki zachęcające mężczyzn do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi. Brak w wielu państwach członkowskich urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego przyczynia się do niewielkiego wykorzystania takich urlopów przez ojców. Ta nierówność między kobietami i mężczyznami, jeśli chodzi o politykę w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, pogłębia różnice między płciami w dziedzinie pracy i opieki. Z drugiej strony wykazano, że korzystanie przez ojców z rozwiązań w zakresie równowagi między

(8) Obecne unijne ramy prawne zapewniają ograniczone środki zachęcające mężczyzn do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi. **Nie ma zharmonizowanych przepisów unijnych przewidujących urlop ojcowski lub urlop przeznaczony na opiekę nad chorymi lub niesamodzielnymi krewnymi, z wyjątkiem nieobecności ze względu na działanie siły wyższej.** Brak w wielu państwach członkowskich urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego przyczynia się do niewielkiego wykorzystania takich urlopów przez ojców. Ta nierówność między kobietami i mężczyznami, jeśli

życiem zawodowym a prywatnym, takich jak urlopy lub elastyczna organizacja pracy, ma pozytywny wpływ na ograniczenie relatywnej ilości nieodpłatnej pracy w rodzinie wykonywanej przez kobiety i pozostawia im więcej czasu na pracę za wynagrodzeniem.

chodzi o politykę w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, **czy też nieadekwatność tej polityki spowalnia wzrost gospodarczy, oddala realizację celów włączenia społecznego, sprawia, że kobiety, zwłaszcza starsze, są bardziej zagrożone ubóstwem i** pogłębia różnice między płciami w dziedzinie pracy i opieki. Z drugiej strony wykazano, że korzystanie przez ojców z rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, takich jak urlopy, **wystarczające zachęty dla ojców do korzystania z takiego urlopu** lub elastyczna organizacja pracy, ma pozytywny wpływ na ograniczenie relatywnej ilości nieodpłatnej pracy w rodzinie wykonywanej przez kobiety i pozostawia im więcej czasu na pracę za wynagrodzeniem, **a także pozwala na ich emancypację społeczną, ekonomiczną i zawodową.**

Poprawka 11

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(8a) Rodzice i inne osoby mające obowiązki opiekuńcze powinny mieć prawo do odpowiednich urlopów, elastycznej organizacji pracy oraz dostęp do usług opieki. Kobiety i mężczyźni powinni mieć równy dostęp do urlopów specjalnych, aby móc wypełniać swoje obowiązki opiekuńcze oraz powinni być zachęceni do korzystania z nich w wyważony sposób.

Poprawka 12

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 9 a (nowy)

(9a) *Ważne jest, by osiągnąć równowagę między życiem zawodowym, osobistym i rodzinnym w szerokim ujęciu, przewidującym działania o charakterze ustawodawczym i nie tylko, w tym skuteczne zachęty i środki, takie jak ulga podatkowa z tytułu opieki nad dziećmi i pomocy osobom potrzebującym opieki.*

Poprawka 13

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 9 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(9b) *Powinno się zasięgać opinii partnerów społecznych jeśli chodzi o projektowanie i wdrażanie polityki gospodarczej, polityki zatrudnienia i polityki społecznej zgodnie z praktykami krajowymi. Powinno się ich zachęcać do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w kwestiach dla nich istotnych oraz respektować ich autonomię i prawo do działań zbiorowych.*

Poprawka 14

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 10

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(10) Należy uchylić i zastąpić dyrektywę 2010/18/UE, która obecnie reguluje urlop rodzicielski w drodze realizacji porozumienia ramowego zawartego między partnerami społecznymi. Niniejsza dyrektywa opiera się w szczególności na przepisach ustanowionych w dyrektywie 2010/18/UE i uzupełnia je przez wzmocnienie istniejących praw oraz wprowadzenie nowych.

(10) Należy uchylić i zastąpić dyrektywę 2010/18/UE, która obecnie reguluje urlop rodzicielski w drodze realizacji porozumienia ramowego zawartego między partnerami społecznymi. Niniejsza dyrektywa opiera się w szczególności na przepisach ustanowionych w dyrektywie 2010/18/UE i uzupełnia je przez wzmocnienie istniejących praw oraz wprowadzenie nowych. ***Żadnego z przepisów***

proponowanej dyrektywy nie należy interpretować jako ograniczenia praw obowiązujących wcześniej na mocy dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego.

Poprawka 15

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 11

Tekst proponowany przez Komisję

(11) W niniejszej dyrektywie określa się minimalne wymagania dotyczące urlopu ojcowskiego, rodzicielskiego i opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy dla rodziców i pracowników mających obowiązki opiekuńcze.

Ułatwiając godzenie życia zawodowego z *prywatnym*, niniejsza dyrektywa powinna przyczynić się do zapisanych w Traktacie celów równości mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy i równego traktowania w pracy, a także wspierania wysokiego poziomu zatrudnienia w Unii.

Poprawka

(11) W niniejszej dyrektywie określa się minimalne wymagania dotyczące urlopu ojcowskiego, rodzicielskiego i opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy dla rodziców i pracowników mających obowiązki opiekuńcze, ***a jednocześnie przestrzega krajowych przepisów dotyczących urlopów i elastycznej organizacji pracy zgodnie z wymogami niniejszej dyrektywy oraz umożliwi państwom członkowskim i partnerom społecznym ustanowienie szczegółowych przepisów w tym zakresie. Dyrektywa w pełni szanuje swobodę i preferencje pracowników oraz rodzin w organizowaniu życia i nie nakłada na nich obowiązku korzystania z jej przepisów. Jeżeli na poziomie indywidualnym i krajowym osiągnięto szeroki margines swobody decyzyjnej dzięki ułatwieniu rodzicom i opiekunom godzenia*** życia zawodowego z ***życiem rodzinnym***, niniejsza dyrektywa powinna przyczynić się do zapisanych w Traktacie celów równości mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy i równego traktowania w pracy, a także wspierania wysokiego poziomu zatrudnienia w Unii ***oraz godnego poziomu życia pracowników i ich rodzin.***

Poprawka 16

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 12

Tekst proponowany przez Komisję

(12) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do wszystkich pracowników posiadających umowy o pracę lub pozostających w innych stosunkach pracy. Podobnie jak ma to miejsce w przypadku klauzuli 2 ust. 3 załącznika do dyrektywy 2010/18/UE, należy tu zaliczyć umowy związane z zatrudnieniem lub stosunki pracy osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na czas określony lub osób zatrudnionych na podstawie umowy z agencją pracy tymczasowej lub pozostających z taką agencją w stosunku pracy.

Poprawka

(12) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do wszystkich pracowników posiadających umowy o pracę lub pozostających w innych stosunkach pracy. Podobnie jak ma to miejsce w przypadku klauzuli 2 ust. 3 załącznika do dyrektywy 2010/18/UE, należy tu zaliczyć umowy związane z zatrudnieniem lub stosunki pracy osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na czas określony lub **nieokreślony czy też** osób zatrudnionych na podstawie umowy z agencją pracy tymczasowej lub pozostających z taką agencją w stosunku pracy.

Poprawka 17

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 12 a (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(12a) Dyrektywa nadaje nadrzędne znaczenie równowadze między życiem zawodowym a osobistym, bez uciekania się do niepewnych i nietypowych form zatrudnienia.

Poprawka 18

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 12 b (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(12b) Dyrektywa ma również na celu ulepszenie i wzmocnienie postanowień dotyczących dopuszczalności i pewności przepisów z zakresu udzielania urlopu rodzicielskiego osobom z dziećmi niepełnosprawnymi lub poważnie i przewlekle chorymi, przede wszystkim aby

uniknąć uznaniowości w udzielaniu urlopów w kategoriach wiekowych wykraczających poza obecne ustawodawstwo czy wprowadzaniu bonów lub specjalnych dopłat pozwalających pokryć koszty usług opieki nad dziećmi.

Poprawka 19

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 13

Tekst proponowany przez Komisję

(13) Aby zachęcić do bardziej równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami, należy **wprowadzić prawo do korzystania** z urlopu ojcowskiego z okazji narodzin dziecka. Aby uwzględnić różnice między państwami członkowskimi, prawo do urlopu ojcowskiego powinno przysługiwać bez względu na stan cywilny lub rodzinny określony w prawie krajowym.

Poprawka

(13) Aby zachęcić do bardziej równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami, należy **umożliwić drugiemu rodzicowi korzystanie na żądanie** z urlopu ojcowskiego z okazji narodzin **lub adopcji** dziecka. Aby uwzględnić różnice między państwami członkowskimi, prawo do urlopu ojcowskiego powinno przysługiwać bez względu na stan cywilny lub rodzinny określony w prawie krajowym, **bez względu na staż pracy lub charakter umowy o pracę.**

Poprawka 20

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 14

Tekst proponowany przez Komisję

(14) Z uwagi na to, że większość ojców nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego lub przekazuje znaczną część swoich uprawnień do tego urlopu matkom – aby zachęcić drugiego rodzica do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, a jednocześnie utrzymać prawo każdego z rodziców do co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego (aktualnie przewidziane w dyrektywie 2010/18/UE) niniejsza dyrektywa przedłuży z jednego do czterech miesięcy okres urlopu

Poprawka

(14) Z uwagi na to, że większość ojców nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego lub przekazuje znaczną część swoich uprawnień do tego urlopu matkom – aby **wspierać bliski i wczesny związek z dzieckiem i** zachęcić drugiego rodzica do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, a jednocześnie utrzymać prawo każdego z rodziców do co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego (aktualnie przewidziane w dyrektywie 2010/18/UE) niniejsza dyrektywa

rodzicielskiego, który nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica.

przedłuża z jednego do czterech miesięcy okres urlopu rodzicielskiego, który nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica.

Poprawka 21

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję

(15) Aby zapewnić rodzicom więcej możliwości korzystania z urlopu rodzicielskiego w miarę dorastania ich dzieci, prawo do urlopu rodzicielskiego powinno przysługiwać do czasu osiągnięcia przez dziecko co najmniej **dwunastu** lat. Państwa członkowskie powinny móc wyznaczyć termin na złożenie przez pracownika wniosku do pracodawcy o przyznanie urlopu rodzicielskiego, **oraz zdecydować, czy prawo do urlopu rodzicielskiego może być uzależnione od określonego okresu zatrudnienia. Ze względu na coraz bardziej zróżnicowane ustalenia umowne w celu obliczenia okresu zatrudnienia należy uwzględnić sumę kolejnych umów na czas określony zawartych z tym samym pracodawcą.** Aby równoważyć potrzeby pracowników i pracodawców, państwa członkowskie powinny też móc podjąć decyzję w sprawie określenia, czy pracodawca może odroczyć przyznanie urlopu rodzicielskiego w pewnych okolicznościach. W takich przypadkach pracodawca powinien przedstawić uzasadnienie tego odroczenia. Zważywszy, że elastyczność zwiększa prawdopodobieństwo skorzystania przez drugie z rodziców, a w szczególności ojca, z uprawnień do takiego urlopu, pracownicy powinni mieć możliwość wystąpienia o urlop rodzicielski w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy lub w innych elastycznych formach. Do pracodawcy powinna należeć decyzja o przyjęciu lub odrzuceniu takiego wniosku o urlop

Poprawka

(15) Aby zapewnić rodzicom więcej możliwości korzystania z urlopu rodzicielskiego w miarę dorastania ich dzieci, prawo do urlopu rodzicielskiego powinno przysługiwać do czasu osiągnięcia przez dziecko co najmniej **trzynastu** lat. Państwa członkowskie powinny móc wyznaczyć termin na złożenie przez pracownika wniosku do pracodawcy o przyznanie urlopu rodzicielskiego. Aby równoważyć potrzeby pracowników i pracodawców, państwa członkowskie powinny też móc podjąć decyzję w sprawie określenia, czy pracodawca może odroczyć przyznanie urlopu rodzicielskiego w pewnych okolicznościach. W takich przypadkach pracodawca powinien przedstawić **pisemne** uzasadnienie tego odroczenia. Zważywszy, że elastyczność zwiększa prawdopodobieństwo skorzystania przez drugie z rodziców, a w szczególności ojca, z uprawnień do takiego urlopu, pracownicy powinni mieć możliwość wystąpienia o urlop rodzicielski w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy lub w innych elastycznych formach. Do pracodawcy powinna należeć decyzja o przyjęciu lub odrzuceniu takiego wniosku o urlop rodzicielski w innych elastycznych formach różnych od pełnego czasu pracy. Państwa członkowskie powinny ocenić warunki i szczegółowe rozwiązania w zakresie urlopu rodzicielskiego **w przypadku** rodziców znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji (**osoby samotnie wychowujące dzieci, dzieci**

rodzicielski w innych elastycznych formach różnych od pełnego czasu pracy. Państwa członkowskie powinny **też** ocenić, czy warunki i szczegółowe rozwiązania w zakresie urlopu rodzicielskiego **należy dostosować do specjalnych potrzeb** rodziców znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji.

niepełnosprawne czy poważnie chore).

Poprawka 22

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję

(16) Aby ułatwiać powroty do pracy po urlopie rodzicielskim, pracownicy i pracodawcy powinni **być zachęceni do utrzymywania kontaktów podczas takich urlopów; mogą oni też** dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków na rzecz reintegracji, określanych pomiędzy zainteresowanymi stronami, przy uwzględnieniu prawa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.

Poprawka

(16) Aby ułatwiać powroty do pracy po urlopie rodzicielskim, pracownicy i pracodawcy powinni dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków na rzecz reintegracji, określanych pomiędzy zainteresowanymi stronami, przy uwzględnieniu prawa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.

Poprawka 23

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 18

Tekst proponowany przez Komisję

(18) Oprócz prawa do urlopu opiekuńczego przewidzianego w niniejszej dyrektywie wszyscy pracownicy powinni zachować prawo do czasu wolnego od pracy **z powodu działania siły wyższej** w pilnych i niespodziewanych sytuacjach z przyczyn rodzinnych (obecnie przewidziane w dyrektywie 2010/18/UE) na warunkach ustalonych przez państwa członkowskie.

Poprawka

(18) Oprócz prawa do urlopu opiekuńczego przewidzianego w niniejszej dyrektywie wszyscy pracownicy powinni zachować prawo do czasu wolnego od pracy w pilnych i niespodziewanych sytuacjach z przyczyn rodzinnych (obecnie przewidziane w dyrektywie 2010/18/UE) na warunkach ustalonych przez państwa członkowskie.

Poprawka 24

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 19

Tekst proponowany przez Komisję

(19) Aby zachęcić pracowników mających dzieci i obowiązki opiekuńcze, a zwłaszcza mężczyzn, do korzystania z urlopów przewidzianych niniejszą dyrektywą, należy im przyznać uprawnienia do odpowiedniego świadczenia pieniężnego podczas urlopu. Poziom tego świadczenia pieniężnego powinien **odpowiadać co najmniej kwocie**, jaką dany pracownik otrzymałby w przypadku zwolnienia chorobowego. Państwa członkowskie powinny brać pod uwagę znaczenie ciągłości uprawnień do zabezpieczenia społecznego, w tym opieki zdrowotnej.

Poprawka 25

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 21

Tekst proponowany przez Komisję

(21) Aby zachęcić pracujących rodziców i opiekunów do pozostania na rynku pracy, **należy** dać im możliwość dostosowania harmonogramu pracy do osobistych potrzeb i preferencji. Pracujący rodzice i opiekunowie powinni **więc** móc występować o elastyczną organizację pracy, a więc o możliwość dostosowania swoich schematów pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych harmonogramów pracy lub redukcję godzin pracy, do celów opieki. W celu uwzględnienia potrzeb pracowników i pracodawców państwa członkowskie powinny mieć możliwość ograniczenia czasu trwania **elastycznej organizacji** pracy, w **tym redukcji** godzin pracy. Choć zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy okazało się przydatne, umożliwiając niektórym kobietom pozostanie na rynku

Poprawka

(19) Aby zachęcić pracowników mających dzieci i obowiązki opiekuńcze, a zwłaszcza mężczyzn, do korzystania z urlopów przewidzianych niniejszą dyrektywą, należy im przyznać uprawnienia do odpowiedniego świadczenia pieniężnego podczas urlopu. Poziom tego świadczenia pieniężnego powinien **być odpowiedni i nie mniejszy niż kwota**, jaką dany pracownik otrzymałby w przypadku zwolnienia chorobowego. Państwa członkowskie powinny brać pod uwagę znaczenie ciągłości uprawnień do zabezpieczenia społecznego, w tym opieki zdrowotnej.

Poprawka

(21) Aby zachęcić pracujących rodziców i opiekunów do pozostania na rynku pracy, **pracodawcy powinni** dać im możliwość dostosowania harmonogramu pracy do osobistych potrzeb i preferencji. **Bez nadużywania tego prawa**, pracujący rodzice i opiekunowie powinni móc występować o elastyczną organizację pracy, a więc o możliwość dostosowania swoich schematów pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych harmonogramów pracy lub redukcję godzin pracy, do celów opieki. W celu uwzględnienia potrzeb pracowników i pracodawców **i zapewnienia równowagi między nimi** państwa członkowskie powinny mieć możliwość ograniczenia czasu trwania pracy w **niepełnym wymiarze** godzin **na rzecz innych elastycznych form organizacji** pracy. Choć

pracy po urodzeniu dziecka, to długie okresy zmniejszonego czasu pracy mogą prowadzić do niższych składek na zabezpieczenie społeczne, co przekłada się na ograniczone lub nieistniejące uprawnienia emerytalno-rentowe. Ostateczna decyzja w sprawie przyjęcia lub odrzucenia wniosku pracownika o elastyczną organizację pracy powinna należeć do pracodawcy. Szczególne okoliczności uzasadniające potrzebę elastycznej organizacji pracy mogą ulec zmianie. Pracownicy powinni zatem mieć nie tylko możliwość powrotu do pierwotnego schematu pracy na końcu uzgodnionego okresu, ale również możliwość wystąpienia o powrót do pracy w dowolnym momencie, gdy wymaga tego zmiana okoliczności.

zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy okazało się przydatne, umożliwiając niektórym kobietom pozostanie na rynku pracy po urodzeniu dziecka **lub tym, które mają inne obowiązki rodzinne**, to długie okresy zmniejszonego czasu pracy mogą prowadzić do niższych składek na zabezpieczenie społeczne, co przekłada się na ograniczone lub nieistniejące uprawnienia emerytalno-rentowe. Ostateczna decyzja w sprawie przyjęcia lub odrzucenia wniosku pracownika o elastyczną organizację pracy powinna należeć do pracodawcy. Szczególne okoliczności uzasadniające potrzebę elastycznej organizacji pracy mogą ulec zmianie. Pracownicy powinni zatem mieć nie tylko możliwość powrotu do pierwotnego schematu pracy na końcu uzgodnionego okresu, ale również możliwość wystąpienia o powrót do pracy w dowolnym momencie, gdy wymaga tego zmiana okoliczności.

Poprawka 26

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 23

Tekst proponowany przez Komisję

(23) Pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub wystąpienia o elastyczną organizację pracy powinni być chronieni przed dyskryminacją lub wszelkim niekorzystnym traktowaniem z tego powodu.

Poprawka

(23) Pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub wystąpienia o elastyczną organizację pracy powinni być chronieni przed dyskryminacją, **odwetem** lub wszelkim niekorzystnym traktowaniem z tego powodu. **Wykonywanie prawa do urlopu lub elastycznej organizacji pracy nie powinno mieć negatywnego wpływu na poziom zatrudnienia lub inne warunki pracy.**

Poprawka 27

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 24

Tekst proponowany przez Komisję

(24) Pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub wystąpienia o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy i wszelkimi przygotowaniem do możliwego zwolnienia z pracy z powodu wystąpienia o urlop lub skorzystania z takiego urlopu, bądź z powodu skorzystania z prawa do wystąpienia o elastyczną organizację pracy. Jeżeli pracownik uzna, że został zwolniony z takich powodów, powinien on móc zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należytego uzasadnienia tego zwolnienia.

Poprawka

(24) Pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub wystąpienia o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy, **wywieraniem nacisku, nękaniami psychicznymi** i wszelkimi przygotowaniem do możliwego zwolnienia z pracy z powodu wystąpienia o urlop lub skorzystania z takiego urlopu, bądź z powodu skorzystania z prawa do wystąpienia o elastyczną organizację pracy. Jeżeli pracownik uzna, że został zwolniony z takich powodów, powinien on móc zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należytego uzasadnienia tego zwolnienia.

Poprawka 28

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 1 – akapit 1**

Tekst proponowany przez Komisję

Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracującym rodzicom i opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Poprawka

Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy **w kwestiach socjalnych i placowych** przez ułatwienie pracującym rodzicom i opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Poprawka 29

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – akapit 1**

Tekst proponowany przez Komisję

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

Poprawka

Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników, **zarówno** mężczyzn, **jak** i kobiet, posiadających umowę o pracę lub pozostających w **innym**

stosunku pracy *określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w każdym państwie członkowskim.*

Poprawka 30

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 3 – akapit 1 – litera a

Tekst proponowany przez Komisję

(a) „urlop ojcowski” oznacza urlop dla *ojca* z okazji narodzin dziecka;

Poprawka

(a) „urlop ojcowski” oznacza *płatny* urlop dla *drugiego rodzica* z okazji narodzin *lub przysposobienia* dziecka;

Poprawka 31

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 3 – akapit 1 – litera b

Tekst proponowany przez Komisję

(b) „urlop rodzicielski” oznacza urlop z *powodu* narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania *opieki* nad *tym dzieckiem*;

Poprawka

(b) „urlop rodzicielski” oznacza *płatny* urlop z *okazji* narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania nad *nim opieki*;

Poprawka 32

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 3 – akapit 1 – litera f a (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

fa) „osoba samotnie wychowująca dziecko” oznacza osobę, która nie pozostaje ani w związku małżeńskim, ani w związku partnerskim, jak określono w prawie krajowym, i samodzielnie ponosi odpowiedzialność rodzicielską za dziecko.

Poprawka 33

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 4 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby **ojcowie mieli** prawo do urlopu ojcowskiego, liczącego co najmniej **dziesięć** dni roboczych, z okazji narodzin dziecka.

Poprawka

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby **drugi rodzic miał** prawo do urlopu ojcowskiego, liczącego co najmniej **czternaście** dni roboczych, z okazji narodzin **lub przysposobienia** dziecka, **lub co najmniej piętnaście dni z okazji wielokrotnego urodzenia lub przysposobienia.**

Poprawka 34

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 4 – ustęp 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2a. Prawo do urlopu ojcowskiego, o którym mowa w ust. 1, jest przyznawane niezależnie od stażu pracy i rodzaju umowy.

Poprawka 35

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 5 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego, liczącego co najmniej **cztery miesiące**, który należy wykorzystać przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, wynoszącego co najmniej **dwanaście** lat.

Poprawka

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego, liczącego co najmniej **sześć miesięcy na dziecko**, który należy wykorzystać przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, wynoszącego co najmniej **trzydzieści** lat.

Poprawka 36

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 5 – ustęp 1 – akapit 1 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Czas trwania urlopu rodzicielskiego dla rodziców samotnie wychowujących dzieci ulega podwojeniu.

Poprawka 37

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 5 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2. W przypadku gdy państwa członkowskie umożliwiają jednemu z rodziców przekazanie uprawnień do urlopu rodzicielskiego drugiemu z rodziców, zapewniają one, by co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego nie można było przenieść na drugą osobę.

2. W przypadku gdy państwa członkowskie umożliwiają jednemu z rodziców przekazanie uprawnień do urlopu rodzicielskiego drugiemu z rodziców, zapewniają one, by co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego nie można było przenieść na drugą osobę. ***Czas trwania urlopu rodzicielskiego dla rodziców dzieci z niepełnosprawnością lub ciężką chorobą ulega podwojeniu.***

Poprawka 38

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 5 – ustęp 4

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od kwalifikującego okresu zatrudnienia lub stażu pracy, przy czym okres ten nie może przekroczyć ***jednego roku***. W przypadku kolejnych umów na czas określony, w rozumieniu dyrektywy Rady 1999/70/WE²¹, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia kwalifikującego okresu zatrudnienia uwzględnia się sumę tych umów.

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

umów.

²¹ Dyrektywa Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

²¹ Dyrektywa Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

Poprawka 39

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 5 – ustęp 5 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

5a. Pracownicy są informowani na piśmie w momencie rozpoczęcia zatrudnienia o swoich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w okresie próbnym.

Poprawka 40

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 5 – ustęp 7

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

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

7. Państwa członkowskie oceniają potrzebę ***rozszerzenia*** warunków dostępu i szczegółowych rozwiązań w zakresie stosowania urlopu rodzicielskiego ***na potrzeby*** rodziców adopcyjnych, niepełnosprawnych rodziców, ***rodziców samotnie wychowujących dziecko (rodziny z jednym rodzicem)*** oraz rodziców z niepełnosprawnymi lub ***poważnie bądź*** przewlekłe chorymi dziećmi. ***Zwłaszcza w przypadku rodziców dzieci niepełnosprawnych i poważnie chorych – według zaświadczeń wydanych przez***

*krajowe organy służby zdrowia –
odrzućenie wniosku o urlop rodzicielski
jest zakazane.*

Poprawka 41

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję

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

Poprawka

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

Poprawka 42

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Artykuł 6a

Urlop dla matki i drugiego rodzica z niepełnosprawnością

Państwa członkowskie zapewniają, by czas trwania różnych rodzajów urlopu opisanych w niniejszej dyrektywie mógł zostać przedłużony o co najmniej 50 % w przypadku niepełnosprawnej matki i drugiego rodzica.

Poprawka 43

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 7 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Państwa członkowskie wprowadzają

Państwa członkowskie wprowadzają

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

Poprawka 44

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 8 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję

Zgodnie z krajowymi warunkami, takimi jak prawo krajowe, porozumienia zbiorowe lub praktyka, oraz przy uwzględnieniu uprawnień przekazanych partnerom społecznym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy korzystający z praw do urlopu, o których mowa w art. 4, 5 lub 6, otrzymywali wynagrodzenie lub odpowiednie świadczenie pieniężne **równoważne przynajmniej kwocie**, jaką dany pracownik otrzymałby w przypadku zwolnienia chorobowego.

Poprawka 45

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 9 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej **dwunastu** lat – oraz opiekunowie mieli prawo występowania o elastyczną

niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sytuacjach z przyczyn rodzinnych w przypadkach spowodowanych chorobą lub wypadkiem, w których niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą **uzależnić** prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej **od przedstawienia odpowiedniego zaświadczenia**.

Poprawka

Zgodnie z krajowymi warunkami, takimi jak prawo krajowe, porozumienia zbiorowe lub praktyka, oraz przy uwzględnieniu uprawnień przekazanych partnerom społecznym, państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy korzystający z praw do urlopu, o których mowa w art. 4, 5 lub 6, otrzymywali wynagrodzenie, **ulgę podatkową** lub odpowiednie świadczenie pieniężne **wynoszące nie mniej niż kwota**, jaką dany pracownik otrzymałby w przypadku zwolnienia chorobowego.

Poprawka

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej **trzynastu** lat – oraz opiekunowie mieli prawo występowania o elastyczną

organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony.

organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony.

Poprawka 46

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 9 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

2. Pracodawcy rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy, o których mowa w ust. 1, i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Pracodawcy uzasadniają odrzucenie takiego wniosku.

Poprawka

2. Pracodawcy rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy, o których mowa w ust. 1, i odpowiadają na nie **na piśmie**, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Pracodawcy uzasadniają odrzucenie takiego wniosku **na piśmie**.

Poprawka 47

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 9 – ustęp 3

Tekst proponowany przez Komisję

3. W przypadku gdy elastyczna organizacja pracy, o której mowa w ust. 1, jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do pierwotnego schematu pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. **Pracownik ma również prawo do wystąpienia o powrót do pierwotnego schematu pracy, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawcy mają obowiązek rozpatrzenia takich wniosków i odpowiedzi na nie, z uwzględnieniem potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników.**

Poprawka

3. W przypadku gdy elastyczna organizacja pracy, o której mowa w ust. 1, jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do pierwotnego schematu pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. **W momencie powrotu przewiduje się ponadto „okres ochronny”, aby pozwolić pracownikowi na łatwiejsze i skuteczniejsze włączenie się do życia zawodowego, pamiętając, że podczas tego okresu ochronnego wykorzystanie nowych technologii może przyczynić się do szybszego i sprawniejszego podjęcia pracy w sposób trwały i zgodny z aktualnymi wymogami. Pracownik ma prawo do wystąpienia o powrót do pierwotnego schematu pracy na tym samym poziomie zatrudnienia. Pracodawcy uzasadniają odrzucenie takiego wniosku na piśmie.**

Poprawka 48

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 11 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję

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

Poprawka

Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu **dyskryminacji i** mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich o urlop, o którym mowa w art. 4, 5 lub 6, lub skorzystania z takiego urlopu, bądź z powodu wykonywania przez nich prawa do elastycznej organizacji pracy, o którym mowa w art. 9.

Poprawka 49

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 12 – akapit 2

Tekst proponowany przez Komisję

2. Pracownicy, którzy uznają, że zostali zwolnieni z pracy z powodu wystąpienia przez nich o urlop, o którym mowa w art. 4, 5 lub 6, lub skorzystania z takiego urlopu, bądź z powodu wykonywania przez nich prawa do elastycznej organizacji pracy, o którym mowa w art. 9, **mogą** zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia. **Pracodawca** przedstawia **te powody** na piśmie.

Poprawka

2. Pracownicy, którzy uznają, że zostali zwolnieni z pracy z powodu wystąpienia przez nich o urlop, o którym mowa w art. 4, 5 lub 6, lub skorzystania z takiego urlopu, bądź z powodu wykonywania przez nich prawa do elastycznej organizacji pracy, o którym mowa w art. 9, **mają prawo** zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia. **Od pracodawcy wymaga się przedstawienia w odpowiednim czasie przedstawienia tych powodów** na piśmie.

Poprawka 50

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 13 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję

Państwa członkowskie ustanawiają

Poprawka

Państwa członkowskie ustanawiają

przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie *stosują wszelkie* niezbędne środki, *aby zapewnić ich wykonanie. Sankcje są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Mogą one przybrać formę grzywny. Mogą również obejmować wypłatę odszkodowania.*

Poprawka 51

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 14 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję

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

Poprawka 52

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 15 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję

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

przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie *podejmują* niezbędne środki *w celu zapewnienia skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji.*

Poprawka

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

Poprawka

Bez uszczerbku dla kompetencji organów inspekcji pracy lub innych podmiotów, w tym partnerów społecznych i organizacji praw pracowniczych, państwa członkowskie zapewniają, aby organ lub organy wyznaczone na podstawie art. 20 dyrektywy 2006/54/WE do celów promocji, analizy, monitorowania i

wchodzącymi w zakres niniejszej dyrektywy.

wspierania równego traktowania rodziców i opiekunów, bez dyskryminacji ze względu na płeć, były również właściwe do zajmowania się kwestiami wchodzącymi w zakres niniejszej dyrektywy.

Poprawka 53

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 16 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję

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

Poprawka

Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze dla pracowników od tych ustanowionych w niniejszej dyrektywie, **lecz nie mogą obniżyć standardów obowiązujących zgodnie z prawem krajowym**. Zapewniają jednak, aby co najmniej cztery miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu zgodnie z art. 5 ust. 2 **i aby urlop był obowiązkowo zagwarantowany rodzicom dzieci niepełnosprawnych i szczególnie poważnie chorych według zaświadczeń wydanych przez krajowe organy służby zdrowia**.

Poprawka 54

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 18 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. **Najpóźniej pięć lat** od wejścia w życie niniejszej **dyrektywy** państwa członkowskie przekazują Komisji wszystkie istotne informacje dotyczące stosowania niniejszej dyrektywy, **niezbędne dla Komisji do sporządzenia sprawozdania dla Parlamentu Europejskiego i Rady na temat stosowania niniejszej dyrektywy**.

Poprawka

1. **Do dnia ... [trzy lata** od wejścia w życie niniejszej **dyrektywy]** państwa członkowskie przekazują Komisji wszystkie istotne informacje dotyczące stosowania niniejszej dyrektywy **i szczegółową ocenę wpływu dyrektywy na statystyki w zakresie zatrudnienia kobiet, a wraz z nią, w stosownych przypadkach, wniosek ustawodawczy**.

PROCEDURA W KOMISJI OPINIODAWCZEJ

Tytuł	Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów		
Odsyłacze	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
Komisja przedmiotowo właściwa Data ogłoszenia na posiedzeniu	EMPL 15.5.2017		
Opinia wydana przez Data ogłoszenia na posiedzeniu	JURI 15.5.2017		
Sprawozdawca(czyni) komisji opiniodawczej Data powołania	Joëlle Bergeron 3.5.2017		
Rozpatrzenie w komisji	9.10.2017	21.11.2017	21.2.2018
Data przyjęcia	27.3.2018		
Wynik głosowania końcowego	+: -: 0:	19 2 1	
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Kostas Chrysogonos, Rosa Estaràs Ferragut, Enrico Gasbarra, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Julia Reda, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego	Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhambazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland		
Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego	Mylène Troszczynski		

GŁOSOWANIE KOŃCOWE W FORMIE GŁOSOWANIA IMIENNEGO W KOMISJI OPINIODAWCZEJ

19	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
GUE/NGL	Kostas Chrysogonos
PPE	Rosa Estaràs Ferragut, Luis de Grandes Pascual, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Rainer Wieland, Francis Zammit Dimech
S&D	Enrico Gasbarra, Evelyne Gebhardt, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner, Virginie Rozière
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand, Julia Reda

2	-
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Mylène Troszczynski

1	0
ECR	Angel Dzhambazki

Objaśnienie używanych znaków:

+ : za

- : przeciw

0 : wstrzymało się