

31996L0034

Official Journal L 145 , 19/06/1996 P. 0004 - 0009

DYREKTYWA RADY 96/34/WE

z dnia 3 czerwca 1996 roku

w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Porozumienie w sprawie polityki społecznej załączone do Protokołu (nr 14) w sprawie polityki społecznej, stanowiącego Załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 4 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Na podstawie Protokołu w sprawie polityki społecznej załączonego do Traktatu, Państwa Członkowskie, z wyjątkiem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (zwane dalej "Państwami Członkowskimi") pragnąc wdrożyć Kartę Socjalną z 1989 roku, zawarły Porozumienie w sprawie polityki społecznej.

(2) Pracodawcy i pracownicy mogą zgodnie z art. 4 ust. 2 Porozumienia w sprawie polityki społecznej wspólnie wystąpić o realizację porozumienia na poziomie wspólnotowym na mocy decyzji Rady podjętej na wniosek Komisji.

(3) Ustęp 16 Wspólnotowej Karty Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet stanowi między innymi, że "zostaną wypracowane środki umożliwiające mężczyznom i kobietom pogodzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych".

(4) Pomimo istnienia szerokiego porozumienia, Rada nie mogła zająć się wnioskiem dotyczącym dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego z przyczyn rodzinnych¹, zmienionej² dnia 15 listopada 1984 r.

(5) Zgodnie z art. 3 ust. 2 Porozumienia w sprawie polityki społecznej, Komisja konsultowała z partnerami społecznymi możliwe kierunki działań Wspólnoty w odniesieniu do pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego.

(6) Po przeprowadzeniu tych konsultacji, Komisja uznała, że wspólnotowe działanie jest pożądane i ponownie skonsultowała się z partnerami społecznymi co do istoty przewidywanego wniosku zgodnie z artykułem 3 ustęp 3 niniejszego porozumienia.

(7) Ogólne organizacje międzybranżowe (UNICE, CEEP oraz ETUC) poinformowały Komisję w swoim wspólnym piśmie z dnia 5 lipca 1995 r. o woli podjęcia postępowania przewidzianego w art. 4 wspomnianego porozumienia.

(8) Wymienione organizacje międzybranżowe zawarły dnia 14 grudnia 1995 r., Porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego; przedłożyły one Komisji wspólną prośbę o wdrożenie niniejszego Porozumienia ramowego decyzją Rady wydaną na wniosek Komisji zgodnie z art. 4 ust. 2 tego porozumienia.

(9) Rada w swojej uchwale z dnia 6 grudnia 1994 r. w sprawie niektórych aspektów polityki społecznej Unii Europejskiej; przyczynienia się do gospodarczej i społecznej zbieżności w Unii³, zaprosiła partnerów społecznych do wykorzystania możliwości zawarcia porozumień, ponieważ z założenia są one bliższe rzeczywistości społecznej i problemom społecznym; w Madrycie członkowie Rady Europejskiej pochodzący z państw, które podpisały Porozumienie w sprawie polityki społecznej, przyjęli zawarcie niniejszego porozumienia ramowego.

(10) Strony-sygnatariusze chciały zawrzeć porozumienie ramowe ustalające minimalne wymogi dotyczące urlopu rodzicielskiego i czasu wolnego od pracy uzasadnionego działaniem siły wyższej i zwracając się ponownie do Państw Członkowskich i/lub partnerów społecznych o określenie warunków, w których urlop rodzicielski byłby wykorzystany, w celu uwzględnienia sytuacji, w tym również w zakresie polityki rodzinnej istniejącej dotychczas w poszczególnych Państwach Członkowskich, w szczególności do warunków przyznawania urlopu rodzicielskiego i wykorzystywania prawa do urlopu rodzicielskiego.

(11) Właściwym instrumentem do wykonania niniejszego porozumienia ramowego jest dyrektywa w rozumieniu art. 189 Traktatu; dlatego jest ona wiążąca dla Państw Członkowskich w odniesieniu do rezultatu jaki ma osiągnąć, pozostawia im jednak wybór form i metod działania.

(12) Zgodnie z zasadami pomocniczości i proporcjonalności określonymi w art. 3b Traktatu, cele niniejszej dyrektywy nie mogą być w wystarczającym stopniu osiągnięte przez Państwa Członkowskie, dlatego mogą zostać osiągnięte przez Wspólnotę; niniejsza dyrektywa ogranicza się do minimalnego wymaganego działania i nie wykracza poza to, co jest dla tego celu niezbędne.

(13) Komisja opracowała projekt wniosku dotyczącego dyrektywy, biorąc pod uwagę reprezentatywny status stron-sygnatariuszy, ich mandat i zgodność z klauzulami porozumienia ramowego oraz zgodność z odpowiednimi przepisami dotyczącymi małych i średnich przedsiębiorstw.

(14) Komisja zgodnie ze swoim komunikatem z dnia 14 grudnia 1993 r., dotyczącym wykonania Protokołu w sprawie polityki społecznej, poinformowała Parlament Europejski, przysyłając tekst porozumienia ramowego wraz ze swoim wnioskiem w sprawie dyrektywy oraz jego uzasadnieniem.

(15) Komisja poinformowała również Komitet Ekonomiczno-Społeczny, przysyłając tekst porozumienia ramowego wraz ze swoim wnioskiem w sprawie dyrektywy i jego uzasadnieniem.

(16) Klauzula 4 pkt 2 porozumienia ramowego stanowi, że wprowadzenie w życie przepisów niniejszego porozumienia nie stanowi uzasadnionych podstaw do ograniczania ogólnego poziomu ochrony udzielonej pracownikom w zakresie niniejszego porozumienia. Nie narusza to jednak praw Państw Członkowskich i/lub partnerów społecznych do przyjęcia innych przepisów prawnych i przepisów umownych w świetle zmieniających się okoliczności (w tym wprowadzenia zasady nieprzenoszalności), dopóki wypełniane są minimalne wymagania określone w porozumieniu.

(17) Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników uznaje znaczenie zwalczania każdej formy dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, kolor skóry, rasę, poglądy i wyznanie.

(18) Artykuł F ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej stanowi, że "Unia szanuje prawa podstawowe zagwarantowane w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, podpisanej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla Państw Członkowskich jako zasady ogólne prawa wspólnotowego".

(19) Państwa Członkowskie mogą powierzyć pracodawcom i pracownikom, na ich wspólny wniosek, wykonanie niniejszej dyrektywy, o ile podejmą oni wszelkie niezbędne kroki, aby zapewnić zawsze realizację celów niniejszej dyrektywy.

(20) Wykonanie porozumienia ramowego przyczynia się do osiągnięcia celów określonych w art. 1 Porozumienia w sprawie polityki społecznej,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Wykonanie porozumienia ramowego

Celem niniejszej dyrektywy jest wdrożenie załączonego Porozumienia ramowego w sprawie urlopów rodzicielskich, zawartego dnia 14 grudnia 1995 r. między ogólnymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP i ETUC).

Artykuł 2

Przepisy końcowe

1. Państwa Członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia 3 czerwca 1998 r. lub zapewniają, by najpóźniej do tej daty pracodawcy i pracownicy wprowadzili w drodze umowy niezbędne środki, przy czym Państwa Członkowskie zobowiązane są do podjęcia

wszelkich środków, umożliwiających im stałą możliwość gwarantowania osiągnięcia celów określonych w niniejszej dyrektywie. Niezwłocznie informują o tym Komisję.

2. Państwa Członkowskie mogą skorzystać z dodatkowego maksymalnego rocznego terminu, jeśli jest to niezbędne dla uwzględnienia szczególnych trudności lub wykonania układu zbiorowego pracy.

Państwa Członkowskie bezzwłocznie informują Komisję o takich okolicznościach.

3. Gdy Państwa Członkowskie przyjmują środki określone w ust. 1, włączają do nich odniesienie do niniejszej dyrektywy, bądź też odniesienie to towarzyszyć będzie ich oficjalnemu ogłoszeniu. Sposoby dokonywania takiego odniesienia określają Państwa Członkowskie.

Artykuł 3

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu, dnia 3 czerwca 1996 r.

W imieniu Rady

T. Treu

Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK

POROZUMIENIE RAMOWE W SPRAWIE URLOPU RODZICIELSKIEGO

PREAMBUŁA

Poniższe porozumienie ramowe stanowi przedsięwzięcie podjęte przez UNICE, CEEP i ETUC dla ustalenia minimalnych wymagań dotyczących urlopu rodzicielskiego i czasu wolnego od pracy uzasadnionego działaniem siły wyższej jako ważnego środka służącego pogodzeniu pracy i życia rodzinnego oraz wspierającego równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn.

ETUC, UNICE i CEEP zwracają się do Komisji o przedłożenie niniejszego porozumienia ramowego Radzie, w celu uzyskania decyzji Rady czyniącej niniejsze minimalne wymogi wiążącymi dla Państw Członkowskich Wspólnoty Europejskiej, z wyjątkiem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

I. PRZESŁANKI OGÓLNE

1. Uwzględniając Porozumienie w sprawie polityki społecznej, dołączone do Protokołu w sprawie polityki społecznej, dołączonego do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 3 ust. 4 i art. 4 ust. 2;
2. artykuł 4 ust. 2 Porozumienia w sprawie polityki społecznej przewiduje, że porozumienia zawarte na poziomie wspólnotowym wykonywane są na wspólną prośbę stron-sygnatariuszy, w drodze decyzji Rady, podjętej na wniosek Komisji;
3. Komisja oznajmiła swój zamiar wystąpienia z wnioskiem o podjęcie przez Wspólnotę środków w sprawie pogodzenia pracy i życia rodzinnego;
4. Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników stanowi w pkt 16 dotyczącym równego traktowania, że powinny zostać określone środki umożliwiające mężczyznom i kobietom pogodzenie ich obowiązków pracowniczych i rodzinnych;
5. uchwała Rady z dnia 6 grudnia 1994 r. uznaje, że efektywna polityka równych szans zakłada istnienie zintegrowanej, ogólnej strategii umożliwiającej lepszą organizację czasu pracy, większą elastyczność czasu pracy i łatwiejszy powrót do życia zawodowego oraz dostrzega ważną rolę partnerów społecznych w tym zakresie oraz w proponowaniu zarówno mężczyznom, jak i kobietom możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi;
6. środki mające na celu pogodzenie pracy i życia rodzinnego powinny zachęcać do wprowadzania nowych, elastycznych sposobów organizacji pracy i czasu pracy, które są lepiej dopasowane do zmieniających się potrzeb społeczeństwa i które uwzględniają potrzeby zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników;
7. politykę rodzinną należy kształtować w kontekście zmian demograficznych, skutków starzenia się społeczeństwa, zapełniania luki pokoleniowej i wspierania udziału kobiet w grupie ludności czynnej zawodowo;
8. mężczyźni powinni być zachęceni do przyjmowania równej części obowiązków rodzinnych, na przykład powinni być zachęceni do korzystania z urlopu rodzicielskiego za pomocą takich środków, jak programy uświadamiające;

9. niniejsze porozumienie jest porozumieniem ramowym, ustalającym minimalne wymagania i przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego, różniącego się od urlopu macierzyńskiego, oraz dotyczące 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;

10. Państwa Członkowskie powinny zapewnić zachowanie uprawnień do świadczeń w naturze w ramach ubezpieczenia chorobowego w czasie minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego;

11. Państwa Członkowskie powinny również, w zakresie stosowanym ze względu na krajowe uwarunkowania i sytuację budżetową, rozważyć zachowanie uprawnień do odpowiednich świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, przysługujących podczas minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego;

12. niniejsze porozumienie bierze pod uwagę potrzeby polepszenia wymogów polityki społecznej, celem wzmocnienia konkurencyjności gospodarki Wspólnoty i uniknięcia nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które hamowałyby rozwój małych i średnich przedsiębiorstw;

13. pracodawcy i pracownicy są najbardziej właściwymi do tego, aby znaleźć rozwiązania, które zaspokajają potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników, w związku z czym trzeba im przyznać szczególną rolę w wykonaniu i zastosowaniu niniejszego porozumienia,

STRONY-SYGNATARIUSZE UZGADNIAJĄ, CO NASTĘPUJE:

II. TREŚĆ

Klauzula 1: Cel i zakres

1. Niniejsze porozumienie ustanawia minimalne wymogi, przeznaczone do ułatwienia pogodzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych pracujących rodziców.

2. Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę, obowiązujące w każdym Państwie Członkowskim.

Klauzula 2: Urlop rodzicielski

1. Niniejsze porozumienie, z zastrzeżeniem klauzuli 2.2, przyznaje pracownikom, mężczyznom i kobietom, indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu urodzenia lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad dzieckiem, przez co najmniej trzy miesiące, do czasu osiągnięcia przez dziecko określonego wieku, maksymalnie 8 lat, zgodnie z ustaleniami Państw Członkowskich i/lub partnerów społecznych.

2. W celu popierania równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn, strony niniejszego porozumienia uważają, że prawo do urlopu rodzicielskiego, przewidziane w klauzuli 2.1, powinno być zasadniczo przyznawane bez możliwości jego przenoszenia.

3. W zakresie, w którym przestrzegane są minimalne wymagania niniejszego porozumienia, warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego i szczegółowe zasady występowania o niego są określone przez przepisy prawa i/lub układy zbiorowe pracy w Państwach Członkowskich.

Państwa Członkowskie i/lub pracodawcy i pracownicy mogą w szczególności:

a) zdecydować, czy urlop rodzicielski jest przyznawany na zasadach pełnego czy niepełnego wymiaru czasu pracy, w częściach czy w formie "systemu kredytu czasowego";

b) uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego w zależności od kwalifikującego okresu zatrudnienia, i/lub stażu pracy, przy czym okres ten nie może przekroczyć jednego roku;

c) dostosować warunki udzielania i szczegółowe zasady stosowania urlopu rodzicielskiego do szczególnego przypadku, jakim jest przysposobienie;

d) uchwalić okresy uprzedzającego powiadomienia pracodawcy przez pracownika, korzystającego z prawa do urlopu rodzicielskiego, określające początek i koniec okresu urlopu;

e) określić okoliczności, w których pracodawca, po przeprowadzeniu konsultacji zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy i praktyką, ma prawo do odroczenia udzielenia urlopu rodzicielskiego z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa (na przykład gdy praca ma charakter sezonowy, gdy nie można znaleźć zastępstwa w okresie powiadomienia uprzedzającego, gdy znaczna część pracowników ubiega się o urlop rodzicielski w tym samym czasie, gdy pracownik pełni szczególną funkcję o strategicznym znaczeniu). Każdy problem powstały w związku ze stosowaniem niniejszego przepisu powinien zostać rozwiązany

zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy i praktyką;

f) w uzupełnieniu do litery e), należy dopuścić szczególne rozwiązania w celu spełnienia wymogów operacyjnych i organizacyjnych małych przedsiębiorstw.

4. W celu zapewnienia możliwości korzystania przez pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego, Państwa Członkowskie i/lub pracodawcy i pracownicy wprowadzają niezbędne przepisy i podejmują środki w celu ochrony pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się lub korzystania z urlopu rodzicielskiego, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy lub praktyką.

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

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

7. Państwa Członkowskie i/lub pracodawcy i pracownicy określają status umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia na okres urlopu rodzicielskiego.

8. Wszystkie kwestie związane z zabezpieczeniem społecznym, związane z niniejszym porozumieniem, powinny być rozważane i rozstrzygane przez Państwa Członkowskie zgodnie z prawem krajowym, uwzględniając ciągłość uprawnień do zabezpieczenia społecznego w różnych systemach, zwłaszcza w systemie opieki zdrowotnej.

Klauzula 3: Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej

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

2. Państwa Członkowskie i/lub pracodawcy i pracownicy mogą określić warunki udzielania czasu wolnego i szczegółowe zasady stosowania klauzuli 3.1 oraz ograniczyć to uprawnienie do określonego limitu czasowego w skali rocznej lub/i uzależnionego od określonych sytuacji.

Klauzula 4: Przepisy końcowe

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

2. Wykonanie postanowień niniejszego porozumienia nie stanowi uzasadnienia dla ograniczania ogólnego poziomu ochrony, zapewnionej pracownikom w kwestiach, których dotyczy niniejsze porozumienie. Nie będzie to jednak miało wpływu na prawa Państw Członkowskich i/lub partnerów społecznych do tworzenia odmiennych przepisów prawnych, wykonawczych czy postanowień umownych, w świetle zmieniających się okoliczności (w tym wprowadzenia niezbywalności) w takim zakresie, w jakim zgodne są one z minimalnymi wymaganiami określonymi w niniejszym porozumieniu.

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

4. Państwa Członkowskie wprowadzają przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne konieczne do wykonania decyzji Rady w terminie dwóch lat od jej przyjęcia lub zapewniają, by do końca tego okresu pracodawcy i pracownicy⁴ wprowadzili w drodze umowy niezbędne środki. Państwa Członkowskie mogą, jeżeli to niezbędne ze względu na szczególne trudności lub wykonanie układu zbiorowego, skorzystać z dodatkowego rocznego terminu wykonania niniejszej decyzji.

5. Zapobieganie oraz rozstrzyganie sporów i skarg, wynikających ze stosowania niniejszego porozumienia, dokonywane jest zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy i praktyką.

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

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

Sporządzono w Brukseli, dnia 14 grudnia 1995 r.

Fritz VERZETNITSCH, Przewodniczący ETUC Emilio GABAGLIO, Sekretarz Generalny ETUC Bld Emile Jacqmain 155 B-1210 Brussels Antonio Castellano AUANET, Przewodniczący CEEP Roger GOURVES Sekretarz Generalny CEEP Rue de la Charite 15 B-1040 Brussels Francois PERIGOT, Przewodniczący UNICE Zygmunt TYSZKIEWICZ Sekretarz Generalny UNICE Rue Joseph II 40 B-1040 Brussels

1 Dz.U. WE C 333 z 9.12.1983, str. 6.

2 Dz.U. WE C 316 z 27.11.1984, str. 7.

3 Dz.U. WE C 368 z 23.12.1994, str. 6.

4 W rozumieniu art. 2 ust. 4 Porozumienia w sprawie polityki społecznej.