

Dyrektywa (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów

oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE

Christina Hiessl

Profesor prawa pracy, Katolicki Uniwersytet Lowański

christina.hiessl@kuleuven.be

A woman with long brown hair, wearing a black blazer over a white shirt, is standing at a desk. She is holding a baby in a light blue outfit. She is looking down at a document on the desk and writing with a blue pen. The background shows a modern office setting with wooden paneling and a window.

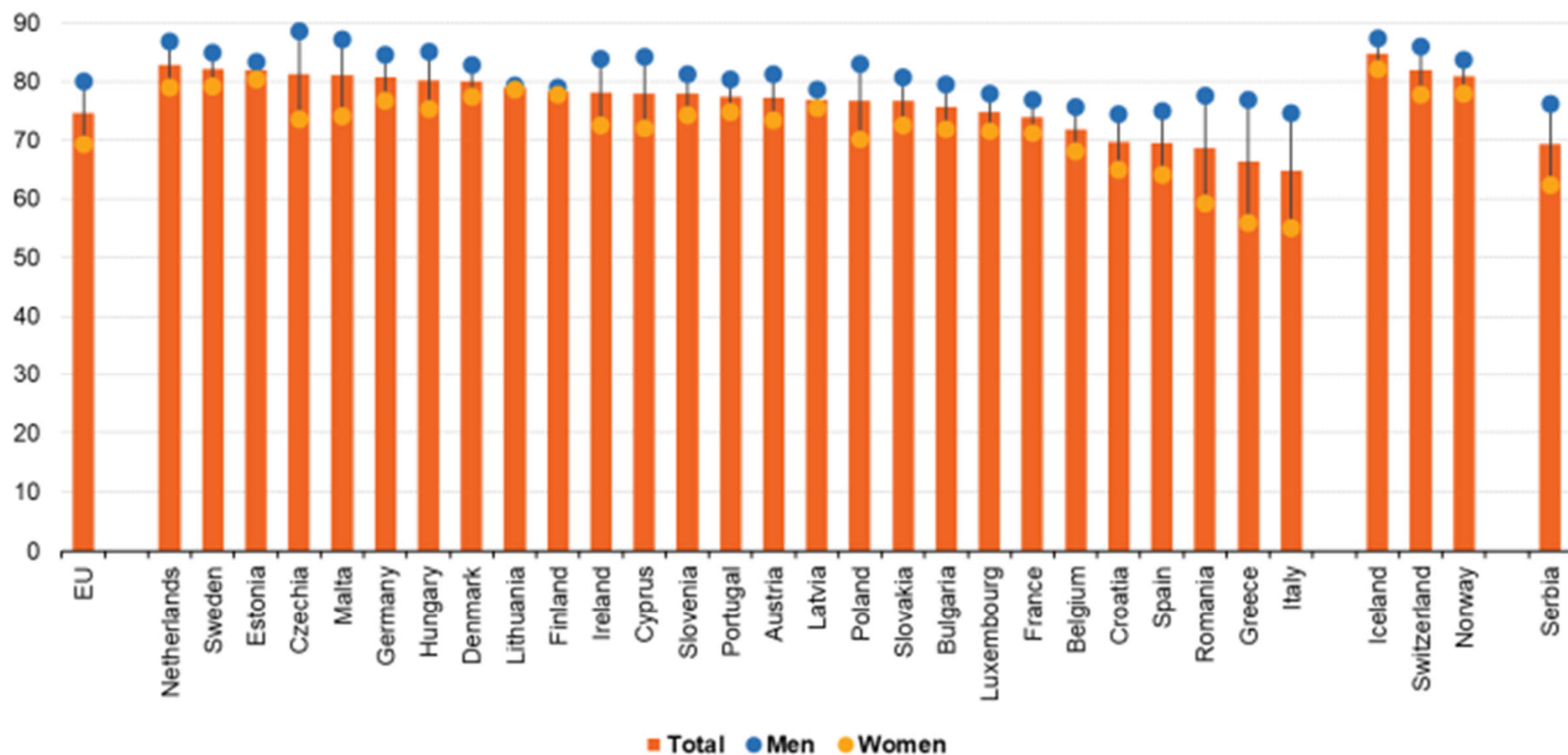
Główne cele dyrektywy

Podjęcie kwestii wyraźnych różnic między płciami w zakresie poziomu zatrudnienia, czasu pracy i nadmiernych kwalifikacji

... Powolny postęp w zmniejszaniu różnic

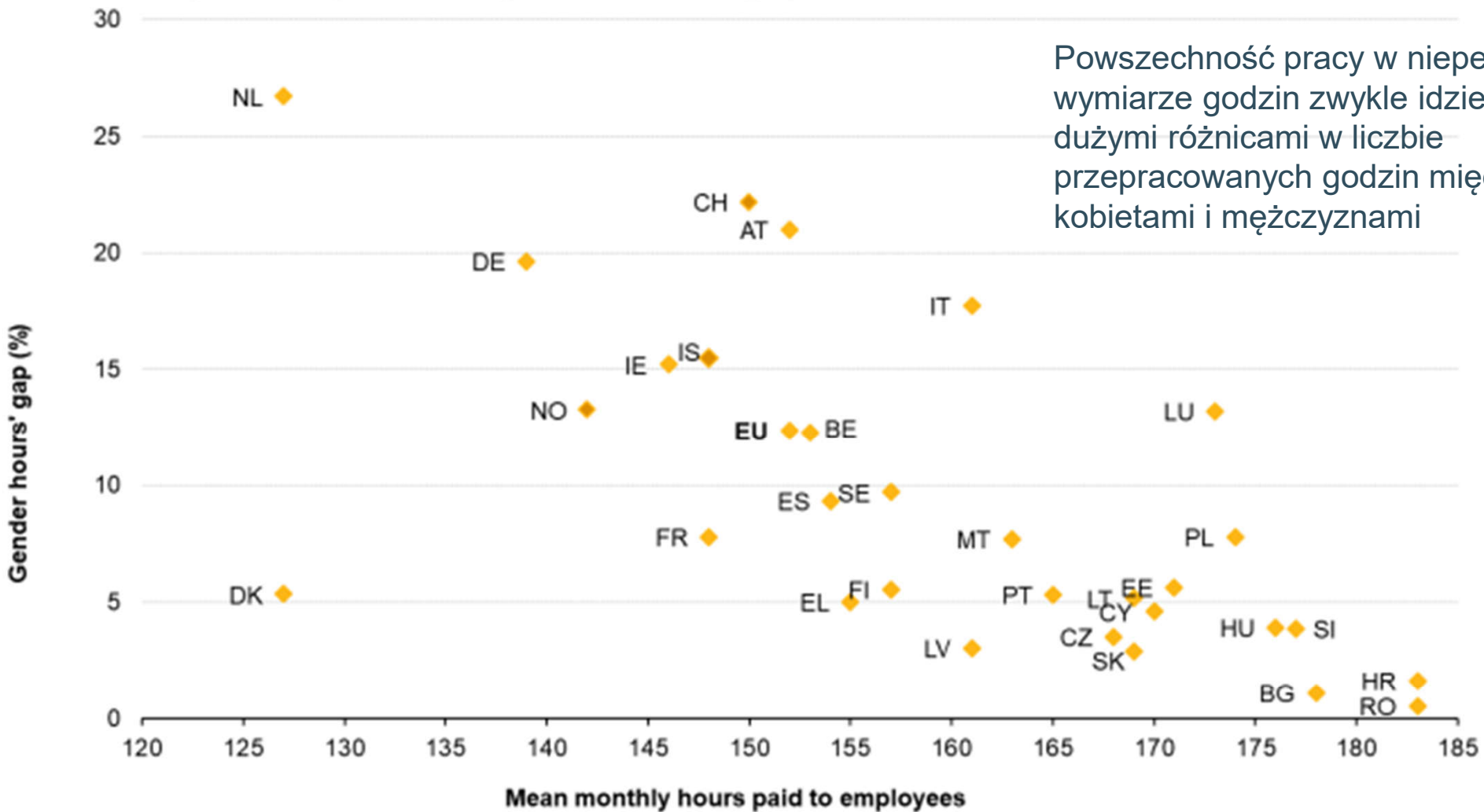
Employment rate by sex, 2022

(age group 20-64, percentage of total population for each category)



Source: Eurostat (dataset code lfsi_emp_a)

Mean monthly hours paid and gender hours gap, 2018

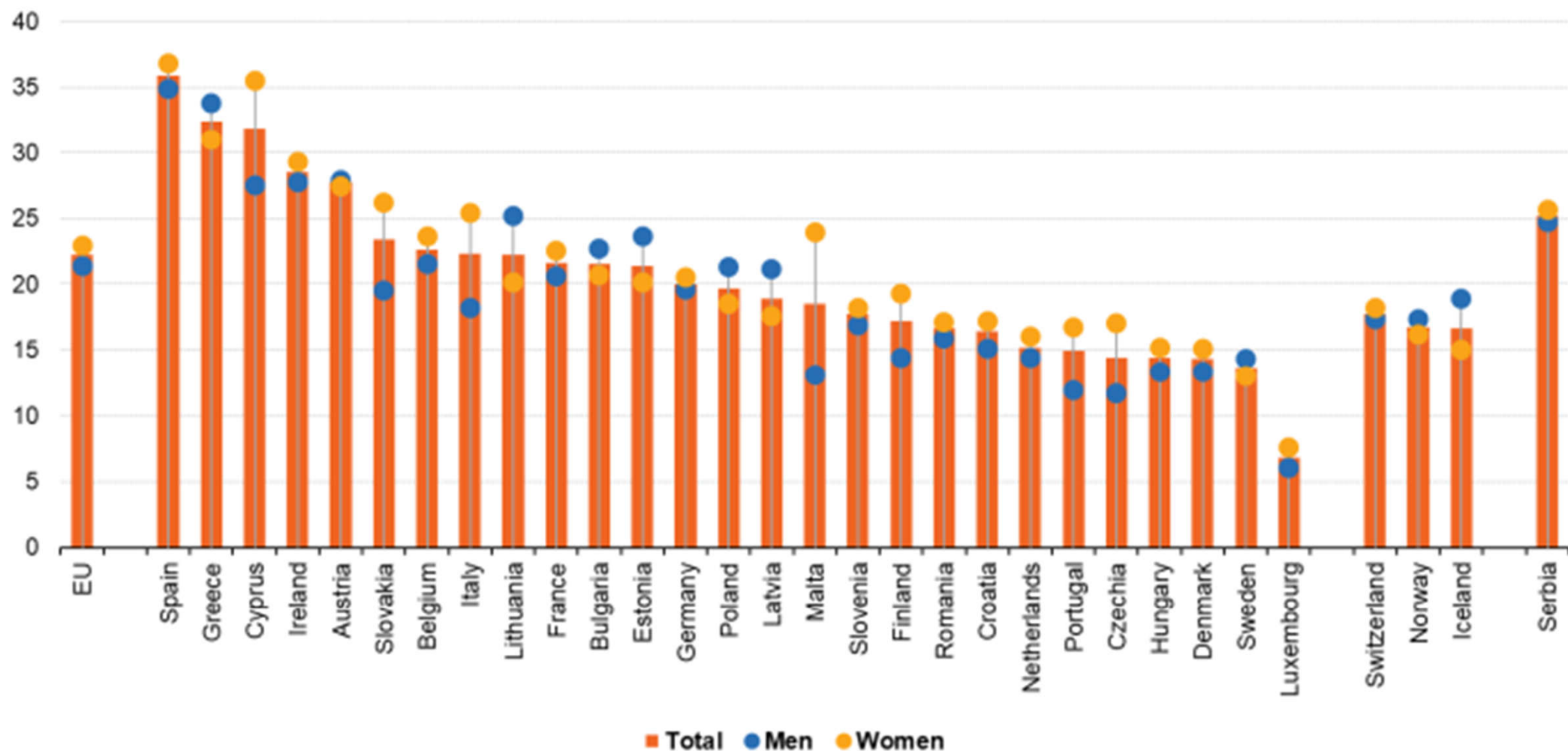


Powszechność pracy w niepełnym wymiarze godzin zwykle idzie w parze z dużymi różnicami w liczbie przepracowanych godzin między kobietami i mężczyznami

Source: Eurostat (online data code: earn_ses_monthly)

Over-qualification rate by sex, 2022

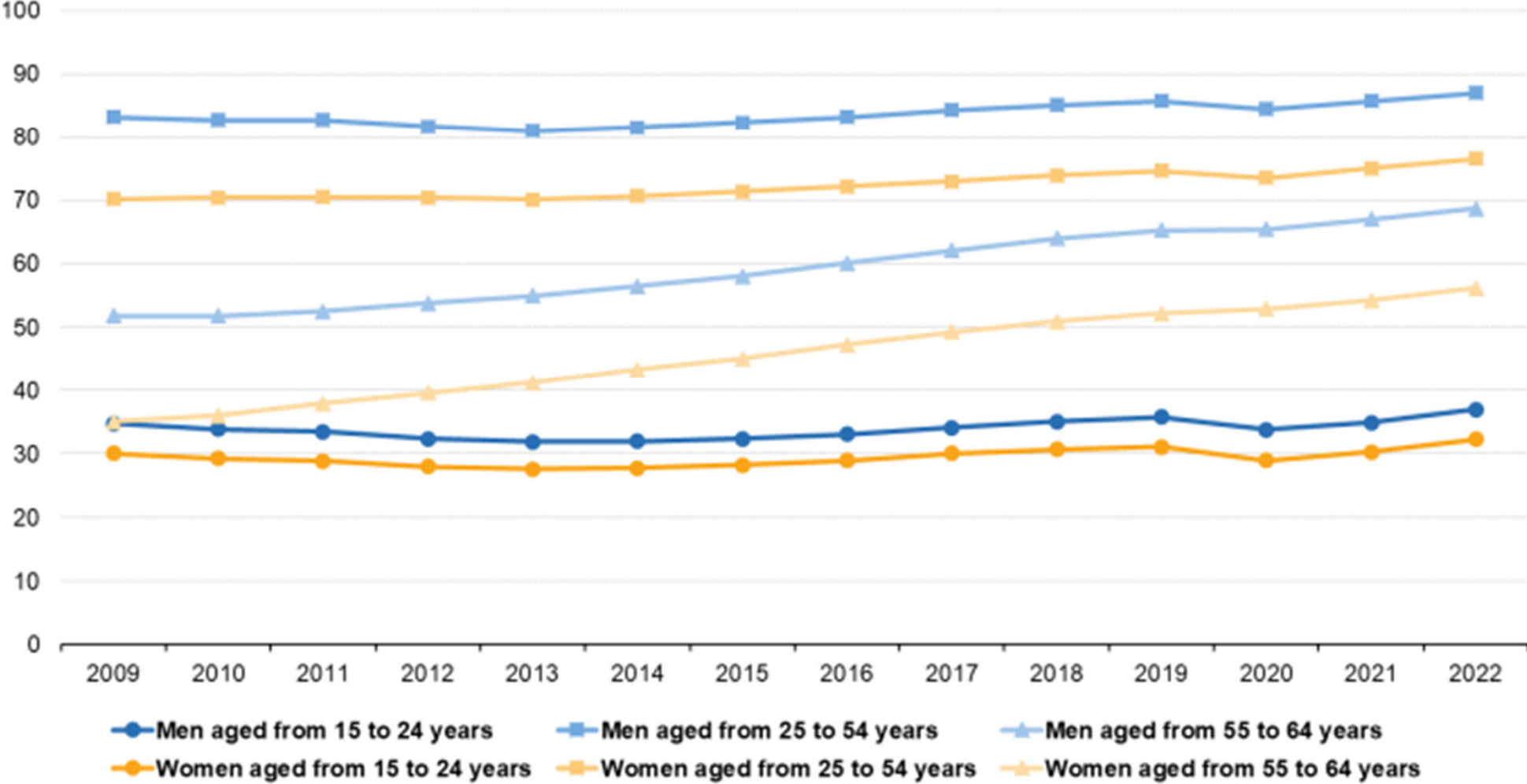
(percentage, age group 20-64)



Source: Eurostat (dataset code lfsa_eoqgan)

Employment rate by age group and sex, 2009-2022, EU

(percentage of total population for each sex/age category)



Source: Eurostat (dataset code lfsi_emp_a)

Kluczowe kwestie

- **Straty gospodarcze** spowodowane różnicami w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn wynoszą 370 mld euro rocznie
- Przeciętnie, posiadanie dzieci zwiększa **aktywność zawodową** ojców i zmniejsza aktywność zawodową matek
- Wniosek z 2008 r. dotyczący przeglądu **dyrektywy macierzyńskiej** 92/85/EWG został wycofany w 2015 r.
- Partnerzy społeczni nie są w stanie uzgodnić nowego porozumienia ramowego zastępującego **dyrektywę w sprawie urlopu rodzicielskiego** (DUR; pierwotnie dyrektywa 96/34/WE, następnie 2010/18/UE)

Przegląd przepisów

**Dyrektywa
2019/1158**

Zakres

Art. 2: Wszyscy pracownicy

- Umowa o pracę / stosunek pracy określony przez prawo krajowe
- Jednak „biorąc pod uwagę orzecznictwo TSUE”
- Należy odnieść się do wcześniejszego orzecznictwa
 - W sprawie DUR: sektor publiczny (sprawy *Chatzi, H przeciwko Land Berlin*)
 - Por. orzecznictwo dotyczące „konceptji Lawrie-Blum” w innych kontekstach (np. menedżerowie, sędziowie, pracownicy pełniący dyżur, niezależnie wykonawcy...)
- Por. urlop macierzyński również dla samozatrudnionych (art. 8 dyrektywy 2010/41/UE w sprawie samozatrudnienia)

Prawo do urlopu oraz/lub elastycznej organizacji pracy

Art. 5: Urlop rodzicielski

- Art. 3: Prawo do **4-miesięcznego** urlopu z *tytułu* narodzin dziecka lub adopcji
- Do określonego **wieku** dziecka (**do 8. roku życia**)
- Min. **2 miesiące** niepodlegające przeniesieniu
- „Rozsądny” **termin na wystąpienie z wnioskiem**
 - **Uwzględnienie potrzeb pracownika i pracodawcy**
- Wymagany **staż pracy**: maks. 1 rok
 - Uznawanie **kolejnych umów na czas określony**

Prawo do urlopu oraz/lub elastycznej organizacji pracy

Art. 5: Urlop rodzicielski

- Orzecznictwo TSUE: **brak innych warunków**
 - Sprawa *CAE 2021 r.*: wymóg zatrudnienia w momencie porodu
 - Sprawa *Maistrellis*: warunek, aby partner pracownika był zatrudniony
- **Odroczenie** o rozsądny okres, jeżeli „**poważnie zakłóciłoby właściwe funkcjonowanie** pracodawcy”
 - **Powody przedstawione na piśmie**

Prawo do urlopu oraz/lub elastycznej organizacji pracy

Art. 7: Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej

- Pilne względy rodzinne w przypadku **choroby lub wypadku**
- **Prawo krajowe: limity** na rok i/lub na sprawę

Art. 4: Urlop ojcowski

- Art. 3: dla **ojców** lub „**równoważnych drugich rodziców**” uznanych przez prawo krajowe, z *okazji* narodzin lub adopcji
- **10 dni roboczych** (przed i/lub po narodzinach)
- **Brak wymagań dotyczących stażu pracy**

Prawo do urlopu oraz/lub elastycznej organizacji pracy

Art. 6: Urlop opiekuńczy

- Art. 3: pracownicy zapewniający osobistą opiekę / wsparcie **krewnego / członka gospodarstwa domowego** wymagającego **znacznej opieki/wsparcia** z powodu ważnych względów medycznych
 - Krewny = dziecko / rodzic / partner
- **5 dni roboczych** / rok
 - Alternatywne okresy w prawie krajowym
- Prawo krajowe: szczegóły dotyczące **zakresu i warunków**; wymóg „należytego uzasadnienia”

Prawo do urlopu oraz/lub elastycznej organizacji pracy

Rozróżnienie między rodzajami urlopów

- Nieistotność denotacji na gruncie prawa krajowego
- System urlopowy musi spełniać minimalne wymagania
 - Dyrektywy macierzyńskiej
 - Dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym
 - Przepisów dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć (art. 157 TFUE, dyrektywa przekształcona, dyrektywa w sprawie samozatrudnienia)
- **Orzecznictwo TSUE**
 - Sprawy *Syndicat CFTC*, *Roca Álvarez*, *Betriu Montull*: dyskryminacja ze względu na płeć w przypadku skutecznego przyznania praw „macierzyńskich” do celów wychowywania dzieci

Prawo do urlopu oraz/lub elastycznej organizacji pracy

Art. 9: Elastyczna organizacja pracy

- Art. 3: dostosowany system pracy, w tym **praca zdalna / elastyczne rozkłady czasu pracy/ skrócone godziny pracy**
- **Prawo do składania wniosków** przez rodziców i opiekunów
 - „Rozsądne ograniczenie” czasu trwania zgodnie z prawem krajowym
- **Pracodawcy są zobowiązani do rozpatrzenia wniosków** i udzielenia odpowiedzi w rozsądnym terminie
 - Uwzględnienie potrzeb pracowników i pracodawców
 - Powody ewentualnej odmowy / odroczenia

Por. orzecznictwo TSUE w sprawie DUR

- Sprawy *Ortiz Mesonero, Rodríguez Sánchez*: prawa tylko dla pracowników powracających z urlopu rodzicielskiego

Prawo do urlopu oraz/lub elastycznej organizacji pracy

Art. 5 ust. 6-7: elastyczne sposoby korzystania z urlopu rodzicielskiego

- **Prawo do wnioskowania**
 - „Sposoby stosowania” określone w prawie krajowym
- **Pracodawcy są zobowiązani do rozpatrzenia** wniosków i udzielenia odpowiedzi w rozsądnym terminie
 - Uwzględnienie potrzeb pracowników i pracodawców
 - Pisemne uzasadnienie każdej odmowy

Art. 5 ust. 8: dostosowane rozwiązania dotyczące urlopu rodzicielskiego

- Państwa członkowskie zobowiązane są „ocenić potrzeby”
 - Dla rodziców adopcyjnych / niepełnosprawnych; rodziców dzieci niepełnosprawnych / przewlekle chorych
 - Por. sprawa *Chatzi* dotycząca rodziców bliźniąt

Prawo do urlopu oraz/lub elastycznej organizacji pracy

Dla wszystkich rozwiązań

- Art. 3 ust. 2: obliczanie **pro rata temporis**
 - Proporcjonalnie do czasu pracy
 - Zob. orzecznictwo TSUE w sprawie urlopu wypoczynkowego w przypadku zmiany / elastycznego czasu pracy (sprawy *Zentralbetriebsrat der LKH Tirols, Brandes, Greenfield*)
- **Prawo do powrotu** do pierwotnego systemu pracy
 - Wcześniejszy powrót z powodu zmiany okoliczności: pracodawca zobowiązany jest rozważyć i odpowiedzieć

Wynagrodzenie / świadczenie

Art. 8

- **Urlop ojcowski**
 - Równowartość wynagrodzenia chorobowego
 - Wymagany staż pracy: maksymalnie 6 miesięcy
- **Urlop rodzicielski**
 - "... muszą zostać ustalone w taki sposób, aby ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców"
- **Por. Art. 11 dyrektywy macierzyńskiej i orzecznictwo TSUE:**
 - Pełne wynagrodzenie (sprawy *Parviainen*, *Gassmayr*) podczas indywidualnego urlopu związanego z ryzykiem lub dostosowaną pracą
 - Wynagrodzenie chorobowe podczas 14 tygodni urlopu macierzyńskiego

Równe traktowanie i możliwości

Art. 10: Prawa pracownicze

- Prawa „nabyte lub nabywane”
 - Zachowane do zakończenia urlopu
 - W tym **poprawa warunków pracy**, „do której byliby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu”
 - Stosunek pracy należy utrzymać
 - Do państw członkowskich należy decyzja o statusie zabezpieczenia społecznego, w tym składek emerytalnych

Art. 11: Niedyskryminacja

- Na podstawie ubiegania się o urlop / czas wolny / elastyczne rozwiązania

Równe traktowanie i możliwości

- **Por. Orzecznictwo TSUE i Trybunału EFTA w sprawie DUR**
 - *Zentralbetriebsrat der LKH Tirols*: **zachowanie praw** podczas 2-letniego urlopu rodzicielskiego
 - Brak: **nabywania nowych praw** (sprawa *Botoşani* - sprzeczna z art. 11(2)a dyrektywy macierzyńskiej... nadal ma zastosowanie?)
 - *Meerts, Lyreco, Praxair MRC*: **obliczanie odprawy** na podstawie dochodu w okresie referencyjnym
 - *H przeciwko Land Berlin*: kontynuacja **okresu próbnego**; bezpośrednio zastosowanie
 - *Riežniece*: **powrót** na stanowisko przewidziane do likwidacji
 - *ESA przeciwko Norwegii 2019, Gómez-Limón*: brak ochrony przed dyskryminacją w dziedzinie **zabezpieczenia społecznego**

Egzekwowanie praw

Art. 12: Ciężar dowodu w przypadku zwolnienia z pracy

- Prawo do żądania **należycie uzasadnionych powodów zwolnienia na piśmie**
- Zwolnienie o **charakterze prima facie** z powodu ubiegania się lub korzystania z urlopu / czasu wolnego / elastycznej organizacji pracy
 - Przeniesienie ciężaru dowodu, gdy pracownik przedstawi przed sądem lub innym właściwym organem „fakty, na podstawie których można domniemywać, że został zwolniony z takiego powodu”
- Nie z urzędu / w postępowaniu karnym

Art. 13: Sankcje

- Skuteczne, proporcjonalne i odstraszające
- Państwa członkowskie zobowiązane są do wdrożenia

Egzekwowanie praw

Art. 14: Wiktyimizacja

- Ochrona przed negatywnymi konsekwencjami skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa / postępowania sądowego
- W tym przedstawiciele pracowników

Art. 15: Organy ds. równości

- Rozszerzenie kompetencji istniejących organów na mocy art. 20 dyrektywy przekształconej

Art. 17: Rozpowszechnianie informacji

- Zwracanie uwagi pracowników i pracodawców (w tym MŚP) na środki krajowe „wszelkimi odpowiednimi sposobami”

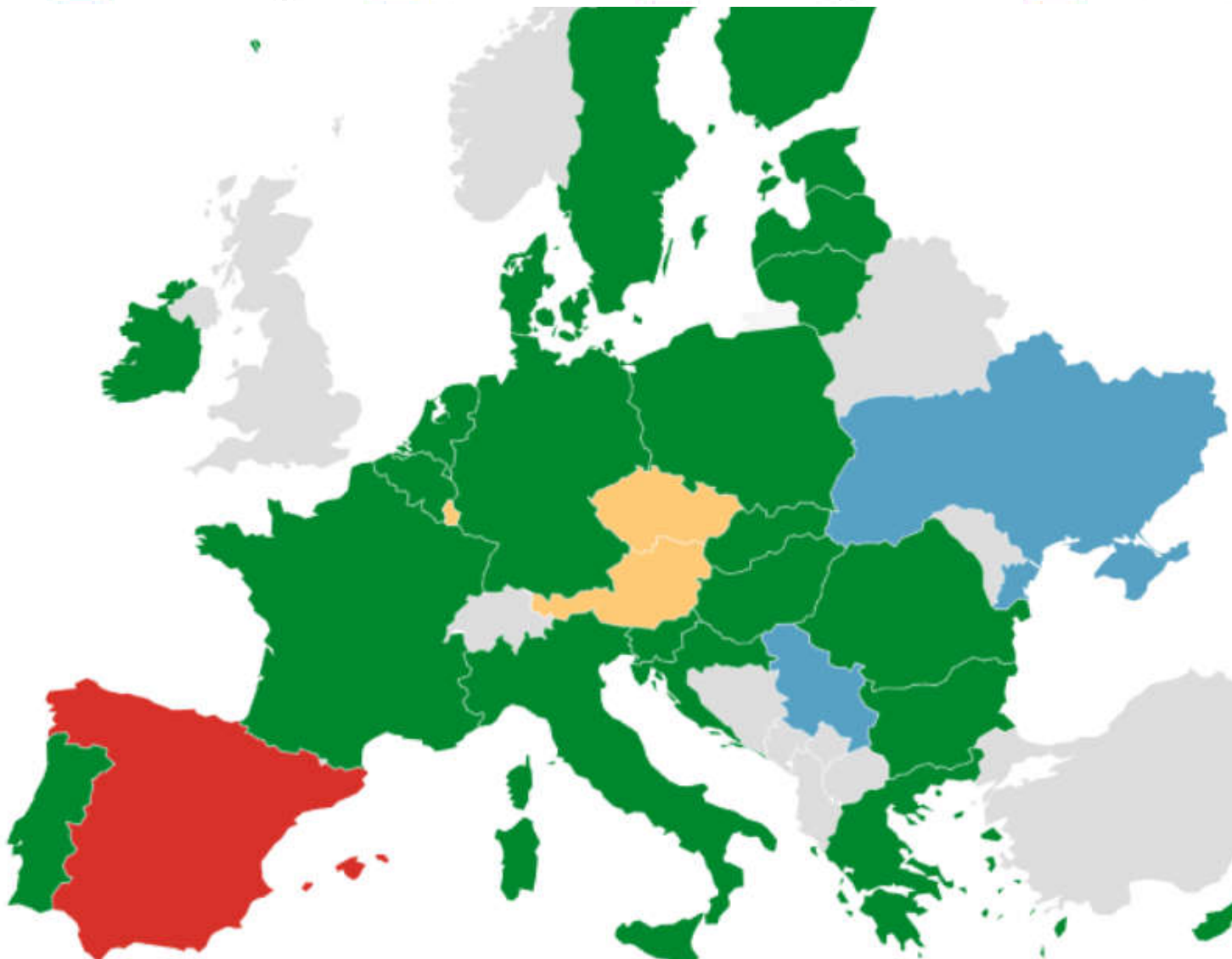
A woman with long brown hair, wearing a black blazer over a white shirt, is standing at a desk. She is holding a baby in a blue outfit. She is looking down at a document on the desk and writing with a blue pen. The background shows a wooden cabinet and a window.

Transpozycja

Art. 20:

- 2 sierpnia 2022 r.
- 2 sierpnia 2024 r.
za ostatnie 2
tygodnie płatnego
urlopu
rodzicielskiego

■ No draft yet ■ Draft law ■ Final legislation ■ Not an EU member



... Uzasadniona opinia
wysłana przez
Komisję w dniu 19
kwietnia 2023 r. do
państw
niewdrażających oraz
Belgii, Francji, Cypru,
Grecji i Chorwacji

Źródło: iuslaboris.com

Znaczenie ram regulacyjnych dla korzystania z urlopów

Korzystanie z płatnego i niepodlegającego przenoszeniu urlopu przez ojców

- 62% (Francja, > 2 tygodnie), 74% (Hiszpania, > 4 tygodnie; Wlk. Bryt., 1 tydzień), 83% (Niderlandy, 3 dni)
- 70-90% (Norwegia, 10 tygodni), 81% (Islandia, 13 tygodni), 88% (Szwecja, 20 tygodni)

Korzystanie z urlopu bezpłatnego lub z niższym wynagrodzeniem

- 11% ojców (Niderlandy)
- Udział kobiet: 93% (Hiszpania), 96% (Francja)

Czas trwania urlopu: płatny i niepodlegający przenoszeniu urlop a urlop przeciętnie wykorzystywany przez ojców

- 14 i 12,6 dnia (Polska), 10 i 9,8 tygodnia (Norwegia), 13 i 17,6 tygodnia (Islandia), 20 i 21,2 tygodnia (Szwecja)

Wykorzystanie urlopu wypoczynkowego przez ojców

- 43% (Wlk. Bryt.), 60% (Niderlandy)

Źródło: Bartova i Keizer w Palgrave Handbook of Family Policy [Podręcznik Palgrave Polityki Rodzinnej] (2020)

Ciągłe wyzwania

- **Zmiany demograficzne**
 - Znaczenie zapewnienia **przywiązania do rynku pracy** pracowników sprawujących opiekę nad rodziną
 - **Nieformalne świadczenie opieki długoterminowej** jest trudniejsze do uregulowania niż wychowanie dzieci
- Kluczowe aspekty finansowe (świadczenia socjalne, zachęty podatkowe, instytucjonalna opieka nad dziećmi) **nie mogą być regulowane przez prawo UE**
 - Por. nieosiągnięcie **celów z Barcelony** z 2002 r. do 2010 r.; ciągłe wyzwania związane z dostępnością, godzinami otwarcia itp.

Bardzo dziękuję za uwagę

Christina Hiessl

Profesor prawa pracy, Katolicki Uniwersytet Lowański

christina.hiessl@kuleuven.be