

TABELA ZGODNOŚCI DLA DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1158 Z DNIA 20 CZERWCA 2019 R. W SPRAWIE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM RODZICÓW I OPIEKUNÓW ORAZ UCHYLAJĄCA DYREKTYWĘ RADY 2010/18/UE

OPRACOWANIE: RADA PROGRAMOWA FUNDACJI SHARE THE CARE, CZERWIEC 2021

lp	Przepis Dyrektywy	Potrzeba implementacji TAK/NIE/Fakultatywne	Przepis prawa polskiego	Uwagi/propozycje
1.	<p>Art. 1 Przedmiot. 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 pracownikom będącym rodzicami lub opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym. W tym celu niniejsza dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z: a) urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym; b) elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów.</p>	TAK		<p>W celu prawidłowego i skutecznego wdrożenia postanowień dyrektywy konieczne jest upowszechnienie wiedzy wśród pracodawców i pracowników dotyczącej uprawnień rodzicielskich oraz możliwości korzystania z rozwiązań zapewnianych przez dyrektywę, jak również tych, które już zostały wprowadzone do Polskiego systemu prawnego. W związku z tym proponujemy wprowadzenie do kp obowiązku informowania pracowników o tych rozwiązaniach na zasadach analogicznych do obowiązków informacyjnych w zakresie mobbingu i dyskryminacji.</p>
2.	<p>Art. 2 Zakres stosowania Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy</p>	NIE		

	określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.		
3.	<p>Art. 3 Definicje.</p> <p>1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: a) „urlop ojcowski” oznacza urlop z okazji narodzin dziecka dla ojca lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, dla równoważnego drugiego rodzica, w celu sprawowania opieki; b) „urlop rodzicielski” oznacza urlop dla rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem; c) „urlop opiekuńczy” oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie; d) „opiekun” oznacza pracownika zapewniającego osobistą opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego</p>	<p>Urlop ojcowski</p> <p>Art. 182(3) § 1. Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo 2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. <p>Urlop rodzicielski</p>	

<p>wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie; e) „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie; f) „elastyczna organizacja pracy” oznacza możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy.</p>		<p>Art. 182(1a) § 1. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:</p> <ol style="list-style-type: none">1) 32 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;2) 34 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5. <p>§ 2. Urlop w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.</p> <p>§ 3. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.</p> <p>§ 4. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi</p>	
---	--	--	--

			<p>rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.</p> <p>Zasiłek opiekuńczy Art. 32 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa</p> <p>Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:</p> <ol style="list-style-type: none">1) dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku:<ol style="list-style-type: none">a) nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także w przypadku choroby niani, z	
--	--	--	--	--

			<p>którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w art. 50 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2020 r. poz. 326 i 568), lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem,</p> <p>b) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,</p> <p>c) pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe</p>	
--	--	--	--	--

			<p>świadczenia zdrowotne;</p> <p>2) chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat;</p> <p>2a) chorym dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji do ukończenia 18 lat;</p> <p>2b) dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w</p>	
--	--	--	---	--

			<p>związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji do ukończenia 18 lat w przypadku:</p> <ul style="list-style-type: none">a) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,b) pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne;	
--	--	--	---	--

			3) innym chorym członkiem rodziny.	
4.	<p>Art. 3 ustęp 2</p> <p>2. Odniesienie do dni roboczych w art. 4 i 6 rozumie się jako odniesienia do pełnego wymiaru czasu pracy, określonego w danym państwie członkowskie. Prawo pracownika do urlopu może być ustalone proporcjonalnie do jego czasu pracy, zgodnie z wymiarem czasu pracy określonym w umowie o pracę lub w stosunku pracy.</p>			
5.	<p>Art. 4 ust. 1</p> <p>Urlop ojcowski</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby ojcowie lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, równoważni drudzy rodzice, mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika. Państwa członkowskie mogą zdecydować, czy zezwalają na wykorzystanie urlopu ojcowskiego częściowo przed narodzinami dziecka, czy tylko po narodzinach dziecka oraz czy zezwalają na wykorzystanie takiego urlopu na elastycznych zasadach.</p>	NIE	<p>Art. 182³ [Wymiar urlopu pracownika-ojca]</p> <p>w wymiarze 2 tygodni elastyczne zasady: możliwość dzielenia na 2 części i wykorzystania do 24 miesiąca życia dziecka.</p>	Motyw 19
6.	Art. 4 ust. 2	NIE	j.w.	

	2. Prawo do urlopu ojcowskiego nie jest uzależnione od wcześniejszego okresu pracy ani stażu pracy			
7.	Art. 4 ust. 3 3. Prawo do urlopu ojcowskiego jest przyznawane niezależnie od stanu cywilnego lub rodzinnego pracownika, określonego w prawie krajowym.	NIE	j.w.	
8.	Art. 5 ust. 1 Urlop rodzicielski 1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, który zostanie określany przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Wiek ten jest określany mając na uwadze zapewnienie, aby każde z rodziców mogło wykonywać swoje prawo do urlopu rodzicielskiego skutecznie i na równych zasadach.	TAK (odnośnie indywidualnego prawa ojca)	Art. 182^{1a} [Urlop rodzicielski, wymiar] 32-34 tygodnie łącznie dla obojga rodziców Art. 182^{1c} [zasady udzielania] jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.	Motywy 20,21, 24 W tej chwili urlop rodzicielski jest powiązany z prawem do urlopu rodzicielskiego matki dziecka, co powoduje, że ojciec dziecka, którego matka nie ma prawa do urlopu rodzicielskiego, nie może skorzystać z urlopu. Proponujemy wdrożenie rozwiązań pozwalające ojcom na korzystanie z prawa do 4 miesięcy urlopu rodzicielskiego niezależnie do praw matki.
9.	Art. 5 ust. 2 2. Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu.	TAK -pełna implementacja		Należy wprowadzić przepis nadający brak możliwości transferowania 2 miesięcy urlopu rodzicielskiego na drugiego rodzica. Mamy trzy możliwości wykonania tego w przypadku ojców: - dodanie do obecnych 32 tygodni urlopu rodzicielskiego

				<p>8 tygodni (wariant rekomendowany)</p> <ul style="list-style-type: none"> - zarezerwowanie z obecnych 32 tygodni 8 tygodni nietransferowalnego urlopu dla ojca - zarezerwowanie z obecnych 32 tygodni 4 tygodni i dodanie kolejnych 4 nietransferowalnego urlopu dla ojca (wszystkie warianty omówione w głównej części rekomendacji)
10.	<p>Art. 5 ust. 3</p> <p>3. Państwa członkowskie ustalają rozsądny termin, w jakim pracownik ma wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Państwa członkowskie uwzględniają przy tym potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik wskazał we wniosku o urlop rodzicielski zamierzony początek i koniec urlopu.</p>	NIE	<p>Art. 1791 [Wniosek o urlop rodzicielski]</p> <p>§ 1. Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 1821a § 1.</p> <p>§ 2. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, pracownica może dzielić się z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z</p>	<p>Postulujemy pozostawienie tak jak jest obecnie w kp czyli termin 21 dni - tak jak w jest to obecnie w przypadku urlopu rodzicielskiego.</p>

			<p>urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zgodnie z zasadami określonymi w art. 1821c § 2 i 4.</p> <p>§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracownika - ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona - matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 30a ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.</p> <p>§ 4. W przypadkach, o których mowa w § 2 i 3, pisemny wniosek dotyczący:</p> <p>1) rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w</p>	
--	--	--	---	--

			<p>całości albo w części i powrotu do pracy - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy;</p> <p>2) udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.</p> <p>§ 5. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski, o których mowa w § 1 i 4. Do wniosków dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 1868a.</p>	
11.	<p>Art. 5 ust. 4</p> <p>4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć jednego roku. W przypadku kolejnych umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy Rady 1999/70/WE (14), zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów.</p>	Fakultatywna implementacja		Motyw 22

12.	<p>Art. 5 ust. 5</p> <p>5. Państwa członkowskie mogą określić okoliczności, w których pracodawca, po konsultacji przeprowadzonej zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką może odroczyć udzielenie urlopu rodzicielskiego o rozsądny okres z tego powodu, że korzystanie z urlopu rodzicielskiego we wskazanym okresie poważnie zakłóciłoby właściwe funkcjonowanie pracodawcy. Pracodawcy przedstawiają na piśmie uzasadnienie takiego odroczenia urlopu rodzicielskiego.</p>	fakultatywne, postulujemy wdrożenie		<p>Postulujemy aby wprowadzić zapis o możliwości odmowy w sytuacji, kiedy prowadziłyby to do poważnego zakłócenia właściwej działalności pracodawcy, z jednoczesnym zastrzeżeniem, że pracodawca musi wskazać inny termin wykorzystania urlopu, którego początek powinien przypadać nie później niż 60 dni od daty wskazanej początkowo przez pracownika.</p>
13.	<p>6. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do korzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach. Państwa członkowskie mogą określić sposoby dotyczące ich stosowania. Pracodawca rozpatruje takie wnioski i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawca przedstawia na piśmie uzasadnienie każdej odmowy udzielenia zgody na taki wniosek, w rozsądnym terminie od jego otrzymania.</p>	TAK		<p>Obecne regulacje odnośnie elastyczności urlopu rodzicielskiego są wystarczające.</p> <p>Postulujemy pozostawienie obecnych zasad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● wykorzystanie do ukończenia przez dziecko 6 lat. ● Podział na części nie mniejsze niż 8 tygodni, w wyjątkiem ostatniej części dopełniającej do 32 tygodni. Pierwsza część musi następować po urlopie macierzyńskim i trwać minimum 6 tyg. <p>Jednakże postulujemy wprowadzenie dodatkowego zapisu zobowiązującego pracodawców do przedstawienia pracownikowi informacji dotyczących prawa do urlopów opiekuńczych, jak</p>

				również możliwości skorzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach.
14.	7. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby przy rozpatrywaniu wniosków o urlop rodzicielski w pełnym wymiarze czasu pracy pracodawcy, przed jakimkolwiek odroczeniem zgodnie z ust. 5, oferowali, w miarę możliwości, wykorzystanie urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach zgodnie z ust. 6.	TAK	Nowy zapis	Należy wprowadzić zapis zobowiązujący pracodawców do przedstawienia pracownikowi informacji dotyczących możliwości skorzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach.
15.	8. Państwa członkowskie oceniają potrzebę dostosowania warunków dostępu i szcze gółowych regulacji dotyczących stosowania urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnościami oraz rodziców dzieci z niepełnosprawnościami oraz cierpiących na choroby przewlekłe.			
16.	Art. 6 ust. 1 Urlop opiekuńczy. 1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od	TAK		Motyw 27, 32 Do rozważenia, czy urlop opiekuńczy powinien być płatny, lub też jego pełna płatność powinna obciążać pracodawców za cały okres takiego urlopu. Proponujemy rozwiązanie, w którym część urlopu opiekuńczego przekraczający obecny wymiar będzie płatna z systemu ubezpieczeń społecznych (na zasadzie zasiłku chorobowego).

	odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.			Zgodnie z motywem 27 proponujemy rozszerzenie nie tylko liczby dni (do 5), ale również kręgu osób objętych sprawowaniem opieki na osoby potrzebujące opieki lub wsparcia (takie jak rodzice, dziadkowie, rodzeństwo)
17.	2. Państwa członkowskie mogą przyznawać urlop opiekuńczy w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia, bądź na konkretny przypadek.	NIE		Postulujemy pozostanie przy obecnym okresie rozliczeniowym - czyli rok.
18.	Art. 7 Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.	NIE Przepis już implementowany	KP: Art. 167² [Urlop na żądanie] Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.	Motyw 28
19.	Art. 8 ust. 1 Wynagrodzenie lub świadczenie. 1. Zgodnie z krajowymi uwarunkowaniami, takimi jak prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktyka,	NIE	KP Art. 184 [Zasiłek] Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,	Motyw 30, 31, 32

	<p>oraz przy uwzględnieniu uprawnień przekazanych partnerom społecznym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy korzystający z prawa do urlopów przewidzianych w art. 4 ust. 1 lub art. 5 ust. 2, otrzymywali wynagrodzenie lub świadczenie zgodnie z ust. 2 i 3 niniejszego artykułu.</p>		<p>urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.</p>	
20.	<p>Art. 8 ust. 2 2. W odniesieniu do urlopu ojcowskiego, o którym mowa w art. 4 ust. 1, takie wynagrodzenie lub świadczenie musi gwarantować dochód co najmniej odpowiadający dochodom, które dany pracownik otrzymałby w przypadku przerwy w działalności zawodowej z przyczyn związanych ze swoim stanem zdrowia, z zastrzeżeniem jakichkolwiek ograniczeń określonych w prawie krajowym. Państwa członkowskie mogą uzależnić prawo do wynagrodzenia lub świadczenia od okresu wcześniejszego zatrudnienia, przy czym nie może on przekroczyć sześciu miesięcy bezpośrednio przed przewidywaną datą narodzin dziecka.</p>	NIE	j.w.	<p>W Polsce obowiązuje 100% wynagrodzenie.</p>
21.	<p>Art. 8 ust. 3 3. W odniesieniu do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 5 ust. 2, takie wynagrodzenie lub świadczenie są określane przez państwo</p>	TAK-częściowo	j.w.	<p>Aby zapewnić korzystanie ojców (w większości rodzin polskich ojcowie zarabiają więcej niż partnerki i tym samym odpowiadają w głównej mierze za utrzymanie rodziny) z</p>

	<p>członkowskie lub partnerów społecznych i muszą zostać ustalone w taki sposób, aby ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców.</p>			<p>urlopów rodzicielskich postulujemy wprowadzenie wynagrodzenia na poziomie 80%. Również w przypadku indywidualnego prawa ojca do 4 miesięcy urlopu rodzicielskiego.</p>
22.	<p>Art. 9 ust. 1 Elastyczna organizacja pracy 1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony.</p>	NIE	<p>KP Art. 142. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty. Art. 142 . § 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek: 1) pracownika – małżonka albo pracownika – rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej, 2) pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. z 2019 r. poz. 473 i 1818),</p>	<p>Motyw 34 i n.</p>

			<p>3) pracownika – rodzica:</p> <p>a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz</p> <p>b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 910)</p> <p>– o wykonywanie pracy w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, lub rozkładzie czasu pracy, o którym mowa w art. 1401 albo w art. 142, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>§ 2. Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku, o którym mowa w § 1, jeżeli jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.</p> <p>§ 3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się do pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.</p>	
23.	2. Pracodawcy w rozsądnym terminie rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy, o których mowa w ust. 1, i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawcy przedstawiają uzasadnienie odmowy udzielenia zgody na taki wniosek lub odroczenia takiej organizacji pracy.	NIE		
24.	3. W przypadku gdy elastyczna organizacja pracy, o której mowa w ust. 1, jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. Pracownik ma	NIE		

	<p>również prawo do wystąpienia z wnioskiem o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed końcem uzgodnionego okresu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawca rozpatruje wnioski o wcześniejszy powrót do poprzedniej organizacji pracy i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika.</p>			
25.	<p>4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy. W przypadku kolejnych umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy 1999/70/WE, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów.</p>	NIE		
26.	<p>Art. 10 ust. 1</p> <p>Prawa pracownicze</p> <p>1. Prawa nabyte lub nabywane przez pracowników w dniu, w którym rozpoczął się urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub czas wolny od pracy przewidziany w art. 7, zostają zachowane do zakończenia tego urlopu lub czasu wolnego od pracy. Po zakończeniu takiego urlopu lub czasu wolnego od pracy prawa te mają zastosowanie, wraz ze wszystkimi</p>	NIE	pełna implementacja	

	zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.			
27.	<p>Art. 10 ust. 2</p> <p>2. Państwa członkowskie zapewniają, aby po zakończeniu urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 pracownicy byli uprawnieni do powrotu na swoje stanowisko lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byliby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu.</p>	NIE	<p>Art. 183² [Zatrudnienie po urlopie] Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.</p>	<p>Pomimo, że przepisy kp gwarantują możliwość powrotu na poprzednie stanowisko, w praktyce kobiety powracające do pracy są bardzo często zwalniane, a zatem konieczne jest wdrożenie skutecznych osłon. Jest to kwestia praktyki, a nie przepisów prawa.</p> <p>Ochrona przysługuje również ojcom powracającym z urlopu rodzicielskiego.</p>
28.	<p>3. Państwa członkowskie określają status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 lub czasu wolnego od pracy przewidzianego w art. 7, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, wraz ze</p>	NIE		

	składkami emerytalnymi, a jednocześnie zapewniają utrzymanie stosunku pracy w tym okresie.			
29.	Art. 11 Dyskryminacja. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia przez nich z wnioskiem o czas wolny od pracy przewidziany w art. 7 lub skorzystania z takiego czasu lub z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w art. 9.			
30.	Art.. 12 ust. 1 Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu. 1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9.	NIE		patrz punkt 27 tabeli
31.	2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w	NIE		

	<p>art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia. W przypadku zwolnienia pracownika, który wystąpił z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystał z takiego urlopu, pracodawca przedstawia uzasadnienie zwolnienia na piśmie.</p>			
32.	<p>3. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że zostali zwolnieni z takiego powodu, udowodnienie, że zwolnienie nastąpiło z innych powodów, spoczywa na pracodawcy.</p> <p>4. Ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły zasady dowodowe korzystniejsze dla pracowników.</p>			
33.	<p>5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do</p>			

	postępowania, w których ustalenie stanu faktycznego sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu.			
34.	6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwa członkowskie postanowią inaczej.	Fakultatywna implementacja		
35.	Art. 13 Sankcje. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania. Ustanowione sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.			
36.	Art. 14 Ochrona przed negatywnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami . Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne w celu ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub			

	postępowania sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie.			
37.	Art. 15 Organy ds. równości. Bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów egzekwujących prawa pracownicze, w tym partnerów społecznych, państwa członkowskie zapewniają, aby organ lub organy wyznaczone na podstawie art. 20 dyrektywy 2006/54/WE do celów propagowania, analizy, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób, bez dyskryminacji ze względu na płeć, były właściwe w odniesieniu do spraw związanych z dyskryminacją wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.	NIE		
38.				
39.				