

BAS-ZSP-273/21

Warszawa, dnia 21 maja 2021 r.

Pani
Posłanka Aleksandra Gajewska
Klub Parlamentarny Koalicja
Obywatelska - Platforma
Obywatelska, Nowoczesna,
Inicjatywa Polska, Zieloni

INFORMACJA

na temat zakresu wdrożenia dyrektywy UE nr 2019/1158 w wybranych państwach członkowskich UE

W opracowaniu przedstawiono informacje na temat dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz stanu wdrożenia dyrektywy w wybranych państwach członkowskich Unii Europejskiej (Austria, Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Litwa, Łotwa, Niderlandy, Niemcy, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Włochy) wraz ze wskazaniem aktualnie obowiązujących w tych państwach rozwiązań z zakresu wybranych aspektów uregulowanych w dyrektywie.

Informację opracowano przede wszystkim w oparciu o międzynarodowe raporty poświęcone omawianej problematyce oraz obcojęzyczne akty prawne, a także dane ze stron internetowych wybranych instytucji z poszczególnych państw członkowskich, odpowiedzialnych za opisywaną tematykę.

WSTĘP

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów¹ (dalej: dyrektywa) weszła w życie 1 sierpnia 2019 roku. Jak Komisja Europejska wskazała we wstępie do projektu dyrektywy², jej celem było zapewnienie wprowadzenia w życie zasady równych szans kobiet i mężczyzn pod względem traktowania w miejscu pracy oraz szans na rynku pracy. Prawodawca zaplanował w tym zakresie doprowadzenie do poprawy dostępu do rozwiązań takich jak urlopy czy elastyczna organizacja pracy, a także zwiększenie poziomu korzystania mężczyzn z tych rozwiązań. W artykule 1 dyrektywy wskazano, że jej cele są realizowane poprzez *ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z rodzinnym*.

Dyrektywa wprowadza rozwiązania z zakresu czterech podstawowych obszarów: urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami. Zgodnie z postanowieniami dyrektywy **urlop ojcowski** powinien zostać wprowadzony we wszystkich państwach członkowskich UE w wymiarze przynajmniej 10 dni roboczych. Jako urlop ojcowski rozumie się urlop udzielany z okazji narodzin dziecka ojcu (lub, jeśli tak przewiduje prawo krajowe, równoważnemu drugiemu rodzicowi) w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Do decyzji państw członkowskich zostawiono, czy urlop taki będzie udzielany częściowo przed narodzinami dziecka, czy tylko po narodzinach. Nie może on jednak być uzależniony od stanu cywilnego czy rodzinnego pracownika ani wcześniejszego okresu pracy/stażu pracy. Pracownicy korzystający z urlopu ojcowskiego muszą otrzymać wynagrodzenie lub odpowiednie świadczenie, w wysokości co najmniej równej dochodom otrzymywanym w razie przerwy w pracy spowodowanej chorobą.

W zakresie **urlopu rodzicielskiego**, rozumianego jako urlop dla rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki na tym

¹ Dyrektywa 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, Dz. Urz. UE L 2019, s. 79, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PL>.

² COM(2017) 253, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0009.02/DOC_1&format=PDF.

dzieckiem, dyrektywa nie zmieniła dotychczas obowiązujących zaleceń dotyczących **minimalnego okresu jego trwania (4 miesiące)**. Wprowadzono jednak wymóg, aby przynajmniej dwa miesiące tego urlopu nie podlegały przeniesieniu pomiędzy rodzicami. Państwa członkowskie muszą ponadto zapewnić elastyczne formy korzystania z urlopu rodzicielskiego (np. łączenie go z pracą w niepełnym wymiarze) czy odpowiedni poziom rekompensaty (ułatwiający korzystanie z urlopu przez oboje rodziców).

Dyrektywa wprowadza także **urlop opiekuńczy** dla pracowników, którzy potrzebują zapewnić osobistą opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie, z którą mieszkają w jednym gospodarstwie domowym, a którzy wymagają opieki z przyczyn medycznych. Opiekunowie powinni mieć prawo do 5 dni roboczych urlopu opiekuńczego rocznie na zasadach ustalonych przez poszczególne państwa członkowskie.

W zakresie dotyczącym **elastycznej organizacji pracy** zgodnie z postanowieniami dyrektywy państwa członkowskie powinny zapewnić rodzicom dzieci do co najmniej 8 roku życia możliwość skorzystania z takich narzędzi jak np. praca zdalna, elastyczny rozkład czasu pracy czy zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Czas trwania tego typu uzgodnień może zostać ograniczony "w rozsądny sposób" czy uzależniony np. od wcześniejszego stażu pracy. Po zakończeniu elastycznej organizacji pracy pracownik musi mieć prawo do powrotu do wcześniejszego schematu pracy.

Wśród pozostałych postanowień dyrektywy zawarto także uregulowania dotyczące zakazu dyskryminacji pracowników korzystających z uprawnień, ochrony praw pracowniczych (m.in. prawa nabyte w dniu początku urlopu zostają zachowane do jego końca i mają zastosowanie po zakończeniu urlopu; gwarancja powrotu na to samo lub równorzędne stanowisko itp.) czy ochrony przed zwolnieniem z pracy.

Zgodnie z postanowieniami art. 20 dyrektywy, państwa członkowskie muszą wprowadzić przepisy niezbędne do jej wykonania do **2 sierpnia 2022 r.**

i niezwłocznie poinformować o tym Komisję Europejską. W bazie krajowych środków wykonawczych, prowadzonej przez KE, wprowadzono dotychczas informacje dotyczące aktów prawa krajowego wykonujących przepisy dyrektywy 2019/1158 tylko

w odniesieniu do dwóch państw członkowskich (Czechy i Belgia)³. Komisja Europejska ma także w przyszłości sporządzić sprawozdanie na temat korzystania z różnego rodzaju urlopów oraz elastycznej organizacji pracy z podziałem na kobiety i mężczyzn. Odpowiednie dane państwa członkowskie mają obowiązek przesłać do 2 sierpnia 2027 roku.

W dyrektywie 2019/1158 zaznaczono, że państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy korzystniejsze dla pracowników, a postanowienia dyrektywy stanowią jedynie wymogi minimalne. Zakazane jest jednocześnie obniżenie poziomu ochrony pracowników w obszarach objętych zakresem dyrektywy.

W obszarze urlopu ojcowskiego już od 2018 r. we wszystkich państwach członkowskich istniały przepisy wprowadzające jakiś rodzaj uprawnień, dzięki któremu ojcom przysługuje płatny urlop związany z narodzinami dziecka⁴.

Nie zawsze jednak jest to indywidualne uprawnienie ojca (np. w Niemczech jest on możliwy w ramach uprawnienia do urlopu rodzicielskiego) lub uprawnienie ojca jest w jakiś sposób uzależnione od uprawnienia matki (np. w Chorwacji matka może przekazać ojcu część przysługującego jej urlopu macierzyńskiego). Różnice istnieją także na poziomie długości urlopu ojcowskiego: od dwóch dni roboczych płatnego urlopu ojcowskiego przysługującego pracownikom w Grecji, do 16 tygodni dla osób zatrudnionych w Hiszpanii (od 1 stycznia 2021 r.).

Urlop rodzicielski w omawianych państwach funkcjonuje w postaci świadczenia indywidualnego (jest tak np. w Belgii, Chorwacji, Czechach, Francji, Hiszpanii) lub świadczenia rodzinnego (np. w Bułgarii, Estonii, Finlandii, Rumunii i na Litwie). Indywidualne uprawnienie rodzica do urlopu rodzicielskiego może być częściowo zbywalne – takie rozwiązanie funkcjonuje m.in. na Cyprze (jeśli jedno z rodziców korzysta z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 2 tygodni, może ono przenieść na drugiego rodzica 2 tygodnie z pozostałej części swojego urlopu). Z kolei w Irlandii urlop jest uprawnieniem, które nie może być przenoszone – jedynym wyjątkiem jest sytuacja, w której rodzice są zatrudnieni przez tego samego pracodawcę (w takim przypadku mogą oni przenieść maksymalnie 14 tygodni swojego urlopu rodzicielskiego na drugiego rodzica, pod warunkiem uzyskania zgody

³ Stan na 20.05.2021; informacje dotyczące krajowych środków wykonawczych dot. implementacji dyrektywy 2019/1158:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/NIM/?uri=CELEX:32019L1158&qid=1621498984888>.

⁴ *Rebalance. Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance*, European Trade Union Confederation (ETUC), 29.10.2019, <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-10/743-Rebalance-long-EN-web.pdf>.

pracodawcy). Urlop rodzicielski w formie świadczenia indywidualnego nie podlega przeniesieniu m.in. w Niderlandach i we Włoszech. Rodzice mogą korzystać z urlopu rodzicielskiego w tym samym czasie m.in. w Danii, Francji oraz na Łotwie. Takiego rozwiązania nie przewiduje z kolei ustawodawstwo w Estonii oraz na Litwie.

W niektórych państwach (np. we Francji) uprawnienie do urlopu rodzicielskiego przysługuje także w związkach jedнопłciowych. Prawo do urlopu rodzicielskiego może być ograniczone ze względu na formę zatrudnienia, np. samozatrudnieni rodzice nie mają prawa do urlopu rodzicielskiego w Niderlandach, z kolei w Niemczech uprawnienie do urlopu rodzicielskiego przysługuje osobom zatrudnionym (bez względu na formę zatrudnienia), a także np. studentom.

Jak wskazano w analizie przeprowadzonej przez organizację Euro Carers w październiku 2020 r., w zakresie urlopu opiekuńczego w większości państw członkowskich istniało prawodawstwo w dużej mierze zgodne z założeniami dyrektywy 2019/1158, jednak zazwyczaj przyznające świadczenia czy uprawnienia w wymiarze minimalnym⁵. Istniejące uprawnienia w zakresie urlopu opiekuńczego często dotyczą tych opiekunów, którzy pozostają w związku pierwszego stopnia z osobą wymagającą opieki (m.in. na Łotwie urlop opiekuńczy dotyczy tylko rodziców dzieci wymagających opieki), choć na przykład w Irlandii osoba, nad którą sprawowana jest opieka, nie musi być członkiem rodziny lub współmałżonkiem. W niektórych państwach urlop opiekuńczy może być niedostępny dla osób, które zapewniają opiekę niesamodzielnym osobom starszym (np. w Rumunii nie ma specjalnie uregulowanego dostępu do urlopu oraz elastycznych harmonogramów pracy dla rodzin, które zaspokajają potrzeby dorosłej osoby pozostającej na utrzymaniu, która nie jest niepełnosprawna w poważnym stopniu).

Niektóre państwa członkowskie UE zapewniają pracującym rodzicom możliwość skorzystania z elastycznych form zatrudnienia, czasem jest to także uwzględnione jedynie jako elastyczna forma wykorzystania urlopu rodzicielskiego. Istnieją również przypadki państw, w których prawodawstwo nie przewiduje obecnie elastycznych form organizacji zatrudnienia w związku z posiadaniem dzieci (np. Cypr).

⁵ *Implementation of Work-Life Balance Directive and new Carers' Rights. Where do we stand?*, Eurocarers' Position Paper, October 2020, <https://eurocarers.org/publications/implementation-of-work-life-balance-directive/>.

W niektórych państwach pracujący rodzic może skrócić swój dzień pracy, aby opiekować się dzieckiem poniżej określonego wieku lub dzieckiem niepełnosprawnym (np. na Łotwie czy w Hiszpanii; ponadto pracownicy hiszpańskiego sektora publicznego mają zagwarantowaną pewną elastyczność czasu pracy, aby dostosować się np. do godzin szkolnych). Prawodawstwo niektórych z omawianych państw stwarza również możliwość pracy zdalnej (np. w Bułgarii mają do niej prawo pracujące matki dzieci w wieku poniżej 6 lat).

WYBRANE ROZWIĄZANIA STOSOWANE W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH

Poniżej przedstawiono wybrane rozwiązania z zakresu objętego postanowieniami dyrektywy w omawianych państwach członkowskich UE. Informacje na temat sytuacji w poszczególnych państwach opracowano na podstawie dostępnych raportów organizacji międzynarodowych, w tym przede wszystkim:

- *16th International Review of Leave Policies and Related Research 2020*, red. Alison Koslowski, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Gayle Kaufman and Peter Moss, August 2020⁶.
- *Implementation of Work-Life Balance Directive and new Carers' Rights. Where do we stand?*, Eurocarers' Position Paper, October 2020⁷.
- *OECD Family Database. Detail of change in parental leave by country*, updated April 2021⁸.
- *Rebalance. Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance*, European Trade Union Confederation (ETUC), 29.10.2019⁹.

AUSTRIA

Urlop ojcowski

Od grudnia 2019 r. ojcowie w Austrii mają prawo do bezpłatnego urlopu ojcowskiego trwającego 1 miesiąc. Urlop taki może być wzięty wyłącznie w okresie, w którym matka dziecka przebywa na obowiązkowym urlopie macierzyńskim (8 lub 12 tygodni po porodzie) i dotyczy wyłącznie ojców, którzy mieszkają z dzieckiem we wspólnym

⁶

https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf.

⁷ <https://eurocarers.org/publications/implementation-of-work-life-balance-directive/>.

⁸ https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_Annex.pdf.

⁹ <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-10/743-Rebalance-long-EN-web.pdf>.

gospodarstwie domowym¹⁰. W trakcie tego urlopu ojcowie podlegają ochronie przed zwolnieniem z pracy przez okres 4 miesięcy przed urlopem, w jego trakcie oraz cztery tygodnie po jego zakończeniu. Ojcowie są w tym czasie uprawnieni do otrzymania świadczenia rodzinnego (*Familienzeitbonus*).

Urlop rodzicielski

Pracownikowi przysługuje prawo do urlopu rodzicielskiego (*Elternkarenz*) do czasu ukończenia przez dziecko 2 roku życia, jeżeli mieszka z dzieckiem w jednym gospodarstwie domowym. Urlop rodzicielski może być wykorzystywany przez jednego rodzica lub przez oboje na zmianę (cały urlop może być podzielony na maksymalnie 3 części, z których każda musi trwać co najmniej 2 miesiące). Z urlopu rodzicielskiego rodzice nie mogą korzystać jednocześnie (nie licząc pierwszego miesiąca urlopu naprzemiennie wykorzystywanego urlopu; jednoczesne wykorzystanie miesiąca urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców skraca o miesiąc długość całego urlopu). Do urlopu uprawnieni są wszyscy zatrudnieni rodzice, niezależnie od ich statusu rodzicielskiego (rodzice biologiczni, adopcyjni i zastępczy). Każdy z rodziców ma także możliwość odroczenia trzech miesięcy urlopu rodzicielskiego do momentu ukończenia przez dziecko 7 lat lub rozpoczęcia przez nie nauki w szkole. W związku z urlopem rodzice podlegają ochronie przed zwolnieniem z pracy przez okres 4 miesięcy przed urlopem, w jego trakcie oraz cztery tygodnie po jego zakończeniu

Urlop opiekuńczy

Austriackie przepisy dotyczące opieki nad osobami zależnymi od pracownika obejmują m.in.:

- 2 tygodnie płatnego urlopu na opiekę nad chorym dzieckiem poniżej 12 roku życia lub 1 tydzień na opiekę nad innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu pracownika;
- rodzinny urlop hospicyjny (*Familienhospizkarenz*) do 6 miesięcy na opiekę nad śmiertelnie chorym członkiem rodziny (z możliwością wydłużenia tego okresu);

¹⁰ *Austria: Legal Right to Paternity Leave Expanded*, Library of Congress, 29.10.2019, <https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/austria-legal-right-to-paternity-leave-expanded/>.

- 3 miesiące (z możliwością przedłużenia do 6) urlopu na opiekę długoterminową (*Pflegekarenz*), udzielanego za zgodą pracodawcy pracownikowi, który był zatrudniony przynajmniej 3 miesiące przed urlopem.

Elastyczne formy organizacji pracy

Elastyczne formy organizacji pracy wprowadzono dla rodziców dzieci do lat 7 (lub do rozpoczęcia przez nie nauki w szkole), zatrudnionych w firmach zatrudniających ponad 20 pracowników. Są to: prawo do pracy w niepełnym wymiarze lub zmiany godzin pracy po spełnieniu określonych w prawie warunków (w tym jeżeli wcześniej stosunek pracy trwał nieprzerwanie trzy lata). Pracownicy firm zatrudniających poniżej 20 osób mogą zawrzeć z pracodawcą porozumienie o skróceniu wymiaru pracy do czasu ukończenia przez dziecko 4 roku życia. Pracownik korzystający z elastycznych form organizacji pracy jest objęty w tym czasie ochroną przed wypowiedzeniem i zwolnieniem (ochrona zaczyna się 4 miesiące przed rozpoczęciem pracy w niepełnym wymiarze godzin i trwa do 4 tygodni po jej zakończeniu, nie dłużej jednak niż 4 tygodnie po ukończeniu przez dziecko 4 lat).

BELGIA

Urlop ojcowski

W Belgii płatny urlop związany z urodzeniem dziecka przeznaczony do wykorzystania przez zatrudnionego ojca lub równorzędnego drugiego rodzica (*Vaderschapsverlof/Congé de paternité*) trwa 10 dni roboczych i można z niego skorzystać przez pierwsze 4 miesiące od dnia narodzin dziecka. Urlop nie jest uzależniony od stanu cywilnego ani płci pracownika. Od 2019 r. przysługuje także osobom samozatrudnionym.

Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski (*Ouderschapsverlof/Congé parental*) stanowi w Belgii indywidualne uprawnienie rodzica. Każdemu z rodziców przysługują 4 miesiące urlopu rodzicielskiego. Z urlopu można skorzystać na elastycznych zasadach (np. łącząc go z jednoczesną pracą w niepełnym wymiarze godzin, w określonych w prawie sytuacjach nawet w zakresie 1/10 etatu). Uprawnienie do urlopu rodzicielskiego przysługuje do momentu ukończenia przez dziecko 12 lat. Oboje rodzice mogą

korzystać z urlopu rodzicielskiego w tym samym czasie. Do urlopu uprawnieni są pracownicy, którzy przez poprzedzające go 15 miesięcy pracowali u obecnego pracodawcy przez co najmniej rok (pracownicy sektora publicznego nie podlegają takiemu ograniczeniu). W pozostałych przypadkach udzielenie urlopu może nastąpić na podstawie umowy z pracodawcą. Pracodawcy mają także możliwość wstrzymać udzielenie urlopu na okres do 6 miesięcy, w związku z trudną sytuacją firmy.

Urlop opiekuńczy

Urlop opiekuńczy z przeznaczeniem na opiekę nad ciężko chorym domownikiem lub członkiem rodziny jest w Belgii możliwy do wykorzystania na kilka sposobów¹¹:

- w ciągu całego okresu zatrudnienia pracownikowi przysługuje łącznie 12 miesięcy okresu przeznaczonego na opiekę nad konkretną osobą. Każdorazowo przerwa taka musi być stosowana na co najmniej 1 miesiąc i nie więcej niż 3 miesiące;
- pracownicy mogą także w celu sprawowania opieki ubiegać się o zmniejszenie wymiaru godzin pracy przez okres maksymalnie 24 miesięcy na każdą osobę wymagającą opieki. Taka zmiana musi być stosowana na co najmniej 1 miesiąc i przez nie więcej niż 3 miesiące;
- urlop na opiekę paliatywną (całkowita przerwa w pracy lub obniżenie wymiaru godzin) przysługuje pracownikom w wymiarze 1 miesiąca (z możliwością przedłużenia o kolejny miesiąc dwukrotnie).

Od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego do 3 miesięcy po zakończeniu urlopu pracownik objęty jest ochroną przed zwolnieniem.

Ponadto pracownicy w Belgii mają prawo do 10 dni rocznie urlopu "z ważnych przyczyn" (*force majeure*).

BUŁGARIA

Urlop ojcowski

Prawo bułgarskie przewiduje urlop ojcowski (*otpusk po bashtinstvo*) w wymiarze 15 dni kalendarzowych. Urlop jest płatny (rekompensata wynosi 90% średniego wynagrodzenia miesięcznego w okresie 24 miesięcy poprzedzających narodziny

¹¹ Informacja na podstawie:
<https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-pour-porter-assistance-ou-soins-un-membre-du-menage-ou-de-la>.

dziecka) i mogą z niego skorzystać także ojcowie prowadzący własną działalność gospodarczą. Uprawnienie posiadają także ojcowie adopcyjni dzieci w wieku do 5 lat. Urlop ojcowski przysługuje ojcom będącym w związku małżeńskim z matką dziecka lub prowadzącym z nią wspólne gospodarstwo domowe. Urlop można rozpocząć w dniu wyjścia dziecka ze szpitala. Skorzystanie z uprawnienia jest uzależnione od wcześniejszego opłacania składek ubezpieczenia socjalnego przez przynajmniej 12 miesięcy.

Urlop rodzicielski

Płatny urlop rodzicielski (*otpusk za otglegdane na dete do 2 godishna vazrast*) jest uprawnieniem rodzinnym przysługującym do czasu ukończenia przez dziecko 2 lat po upływie okresu urlopu macierzyńskiego. Urlop rodzicielski jest w Bułgarii przede wszystkim przypisany matkom. Ojciec (lub jedno z pracujących ubezpieczonych dziadków) nabywa prawa do urlopu rodzicielskiego za zgodą matki, po ukończeniu przez dziecko 6 miesięcy (ojcu przysługuje wówczas niewykorzystany przez matkę czas urlopu – z przysługujących 410 dni pierwsze 135 może wykorzystać wyłącznie matka). Z urlopu rodzice nie mogą skorzystać w tym samym czasie. Nie wskazano także okresu, w którym z urlopu rodzicielskiego może skorzystać wyłącznie ojciec. Skorzystanie z uprawnienia jest uzależnione od wcześniejszego opłacania składek ubezpieczenia socjalnego przez przynajmniej 12 miesięcy. Uprawnienie wygasa, jeśli dziecko rozpoczyna uczęszczanie do publicznej placówki opiekuńczej.

Urlop opiekuńczy¹²

Urlop na opiekę nad chorym członkiem rodziny, w tym nad chorym dzieckiem lub nad zdrowym dzieckiem (np. z powodu zamknięcia placówki opiekuńczej) może wynosić do 60 dni kalendarzowych rocznie i jest płatny w wysokości 80% średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto. Bułgarskie ustawodawstwo przewiduje również urlop na opiekę nad dwojgiem lub więcej dzieci poniżej 18 roku życia (przysługuje tylko matkom zatrudnionym na podstawie umowy zbiorowej).

Elastyczne formy organizacji pracy

¹² Na podstawie: Moraliyska M., *The Impact of Certain European Pillar of Social Rights' Initiatives on Bulgaria*, European Journal of Social Science Education and Research, January - April 2021, Volume 4, Issue 1, s. 1, http://journals.euser.org/files/articles/ejss_v4_i1_21/Moraliyska.pdf.

Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownik ma prawo złożyć wniosek o zmianę wymiaru czasu pracy lub rozkładu godzin pracy, w związku z potrzebą pogodzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi. Zgodnie z prawem, pracodawca ma obowiązek przychylić się do takiego wniosku, o ile jest to możliwe. Pracujące matki dzieci w wieku poniżej 6 lat mają także prawo do pracy zdalnej. Mają też prawo do pracy z domu dla innego pracodawcy (przy jednoczesnym bezpłatnym urlopie u pierwotnego pracodawcy). Po zakończeniu pracy zdalnej powinny zostać przywrócone do pracy na wcześniej zajmowanym stanowisku lub odpowiednim alternatywnym. Ojcowie mogą skorzystać z tego uprawnienia, jeżeli matka nie ma takiej możliwości.

CHORWACJA

Urlop ojcowski

Prawodawstwo chorwackie nie przewiduje w chwili obecnej urlopu ojcowskiego. Jednocześnie matka może przekazać ojcu część urlopu macierzyńskiego (po wykorzystaniu obowiązkowego urlopu, do ukończenia przez dziecko 6 miesięcy)¹³.

Urlop rodzicielski

Płatny urlop rodzicielski (*roditeljski dopust*) stanowi w Chorwacji indywidualne uprawnienie rodziców i trwa 4 miesiące (120 dni kalendarzowych) dla każdego z rodziców (w przypadku pierwszego i drugiego dziecka) i 15 miesięcy (450 dni) w przypadku bliźniąt oraz trzeciego i każdego następnego dziecka. Dwa spośród przysługujących 4 miesięcy są niezbywalne i nie mogą być przeniesione na drugiego rodzica. Ponadto, rodzicom w Chorwacji przysługuje także tzw. rodzicielskie zwolnienie z pracy (*roditeljska pošteda od rada*) na opiekę nad dzieckiem w wieku 6 miesięcy - 1 rok (na pierwsze i drugie dziecko) lub do 3 lat (w przypadku bliźniąt lub trzeciego i każdego kolejnego dziecka).

Urlop rodzicielski może być wykorzystywany w sposób elastyczny (jednorazowo w całości, podzielony na części – nie więcej jednak niż dwie rocznie, każda przynajmniej 30-dniowa lub łączony z pracą). Urlop rodzicielski przysługuje do momentu ukończenia przez dziecko 8 lat. Uprawnieniem objęte są zarówno osoby zatrudnione na umowę o pracę, jak i osoby samozatrudnione.

¹³ Informacje na rządowej stronie poświęconej zabezpieczeniu społecznym: <https://mss.gov.hr/health/maternity-benefits/128>.

Urlop opiekuńczy

Urlop opiekuńczy w Chorwacji dotyczy przede wszystkim opieki nad dzieckiem i przysługuje jednemu z rodziców po zakończeniu urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego. Istnieją trzy rodzaje uprawnień związanych z opieką nad dzieckiem: do czasu ukończenia przez dziecko 3 roku życia jedno z rodziców ma prawo do pracy na pół etatu; istnieje możliwość przedłużenia urlopu rodzicielskiego do ukończenia przez dziecko 8 roku życia; w przypadku poważnej psychicznej lub fizycznej niepełnosprawności dziecka, rodzic ma prawo do pracy na pół etatu aż do osiągnięcia przez dziecko pełnoletniości. W każdym z trzech przypadków oceny dokonuje specjalna komisja lekarska, która może zalecić krótsze niż wskazane okresy i przeprowadzać regularne kontrole. Opiekun otrzymuje ubezpieczenie zdrowotne oraz podstawowe ubezpieczenie emerytalne.

Wśród innych podobnych uprawnień wskazać można także:

- świadczenie związane z chorobą dziecka lub współmałżonka, którego długość i wysokość jest związana z wiekiem osoby wymagającej opieki;
- urlop związany z ważnymi osobistymi potrzebami (w tym związanymi z małżeństwem, dziećmi, chorobą bliskiej osoby itp.) – 7 dni pełnopłatnego urlopu rocznie.

CYPR

Urlop ojcowski

Długość urlopu ojcowskiego przewidzianego na Cyprze wynosi dwa tygodnie i uprawnieni mogą z niego skorzystać w ciągu dowolnych dwóch kolejnych tygodni w okresie 16 tygodni urlopu macierzyńskiego (po narodzinach lub adopcji dziecka). Urlop jest płatny, a wysokość świadczenia wzrasta przy każdym kolejnym dziecku (72% wynagrodzenia ojca przy pierwszym dziecku).

Uprawnienie przysługuje mężczyznom, których żony lub partnerki (z którymi mają umowę o wspólnym zamieszkiwaniu) urodziły dziecko lub mężczyznom pozostającym w związkach heteroseksualnych, których dziecko urodziła matka zastępcza lub którzy adoptowali dziecko do lat 12.

Urlop rodzicielski

Każdemu z rodziców przysługuje na Cyprze urlop rodzicielski w wymiarze 18 tygodni. Jednocześnie w ciągu jednego roku można wykorzystać od 1 do 5 tygodni urlopu rodzicielskiego (7 w przypadku trójki lub większej liczby dzieci). Urlop jest bezpłatny (opłacane są tylko składki ubezpieczeń społecznych). Z urlopu rodzicielskiego można skorzystać w dowolnym momencie od urodzin dziecka do ukończenia przez nie 8 lat (18 lat w przypadku dzieci z niepełnosprawnością). Uprawnienie jest częściowo zbywalne – jeśli jedno z rodziców korzysta z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej dwóch tygodni, może ono przenieść na drugiego rodzica dwa tygodnie z pozostałej części swojego urlopu. Uprawnienie nabywają pracownicy, którzy byli zatrudnieni u jednego pracodawcy nieprzerwanie przez co najmniej 6 miesięcy, pod warunkiem, że upłynęło przynajmniej 26 tygodni zatrudnienia.

Urlop opiekuńczy

Każdy pracownik ma prawo do siedmiu dni w roku urlopu bezpłatnego z powodu "siły wyższej" (w tym choroby lub wypadku osoby pozostającej na jego utrzymaniu czy członka rodziny). Urlop może być udzielony łącznie lub w podziale na okresy.

Elastyczne formy organizacji pracy

Prawodawstwo cypryjskie nie przewiduje obecnie elastycznych form organizacji zatrudnienia w związku z posiadaniem dzieci.

CZECHY

Urlop ojcowski

Obecnie obowiązujące prawodawstwo czeskie przewiduje urlop ojcowski (*otcovská dovolená*) w wymiarze 7 dni kalendarzowych. Urlop jest płatny w wysokości 70% dziennych zarobków uprawnionego. Może być wykorzystany w dowolnym momencie w ciągu 6 tygodni od narodzin dziecka. Uprawnienie przysługuje mężczyznom, których ojcostwo jest oficjalnie zarejestrowane oraz którzy są objęci ubezpieczeniem zdrowotnym, zarówno pracownicy jak i osoby samozatrudnione. Obecnie w czeskim Ministerstwie Pracy przygotowywany jest projekt dostosowania przepisów krajowych do wymogów dyrektywy 2019/1158. Planowane jest m.in. przedłużenie urlopu ojcowskiego np. o kolejne dwa tygodnie¹⁴.

¹⁴ Informacje na podstawie: *Otcovská dovolená se prodlouží*, 11.05.2021, <https://www.novinky.cz/domaci/clanek/otcovska-dovolena-se-prodlouzi-40359912>.

Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski (*rodicovska dovolena*) jest indywidualnym uprawnieniem każdego z rodziców, z którego mogą korzystać równocześnie (jednak tylko jedno z nich jest wówczas uprawnione do zasiłku rodzicielskiego). Urlop rodzicielski można wykorzystać do momentu skończenia przez dziecko 3 lat. Z urlopu mogą skorzystać także osoby będące w zarejestrowanym związku partnerskim.

Urlop opiekuńczy

Osobom zatrudnionym przysługuje w Czechach zwolnienie z pracy w celu opieki nad chorym dzieckiem poniżej 10 roku życia lub poważnie chorym członkiem rodziny. Uprawnienie to wiąże się z otrzymywaniem świadczenia w wysokości 60% zarobków. Rodzic może skorzystać jednorazowo z urlopu do 9 dni, jednak nie wskazano ograniczeń w częstotliwości korzystania z uprawnienia. Rodzice mogą korzystać z urlopu naprzemiennie. Z uprawnieniem nie wiąże się ograniczenie dotyczące stażu pracy.

DANIA¹⁵

Urlop ojcowski

W Danii przewidziano dwutygodniowy urlop ojcowski (*Fædre/medmoderorlov*), do którego uprawnione są zarówno osoby zatrudnione, jak i samozatrudnione będące w uznanych prawnie związkach partnerskich, w tym związkach osób tej samej płci. W przypadku osób zatrudnionych z urlopu można skorzystać w ciągu pierwszych 14 tygodni od narodzin dziecka. Osoby bezrobotne oraz studenci są zobowiązani do wykorzystania urlopu w ciągu pierwszych 2 tygodni od narodzin dziecka.

Urlop rodzicielski

Oboje rodzice mają w Danii prawo do 32 tygodni urlopu rodzicielskiego (jest to uprawnienie indywidualne każdego z rodziców). Jednocześnie jedna rodzina może ubiegać się o 32 tygodnie urlopowego świadczenia rodzinnego. Rodzice mogą

¹⁵ Jak wynika z pytania parlamentarnego zadanego Komisji Europejskiej przez duńską europosłankę Kirę Peter-Hansen 6.04.2021, rząd duński opracowuje obecnie projekt wdrożenia dyrektywy 2019/1158 do prawodawstwa krajowego, m.in. planując wydłużenie urlopu macierzyńskiego oraz ojcowskiego; treść pytania: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2021-001828_EN.html.

wykorzystać urlop w tym samym czasie, a także przedłużyć go do 40 tygodni (46 w przypadku osób zatrudnionych lub samozatrudnionych), co nie zmienia jednak całkowitej kwoty przysługującego rodzinie świadczenia urlopowego. Na podstawie porozumienia z pracodawcą możliwe jest także jednoczesne wykonywanie pracy (np. w połowie wymiaru godzin z odpowiednio zredukowanym wynagrodzeniem).

Urlop opiekuńczy

Prawo do urlopu opiekuńczego wynika w Danii z umów o pracę i porozumień zawieranych na rynku pracy. W większości przypadków oznacza to jeden dzień wolny w związku z chorobą dziecka. Pracownicy sektora publicznego mają dwa dni płatnego urlopu do wykorzystania w tym celu.

ESTONIA

Urlop ojcowski¹⁶

Pracującym ojcom dzieci urodzonym po 30 czerwca 2020 r. przysługuje 30 dni płatnego urlopu ojcowskiego (wcześniej urlop wynosił 10 dni roboczych). Urlop ojcowski może zostać wykorzystany w okresie od 30 dni przed szacowaną przez lekarza datą porodu do momentu ukończenia przez dziecko 3 lat. Uprawnienie to nie podlega zbyciu (przekazaniu matce). Uprawnienie przysługuje wszystkim zatrudnionym ojcom (posiadającym stałą lub czasową umowę o pracę, bez względu na staż pracy).

Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski jest uprawnieniem przysługującym danej rodzinie do czasu ukończenia przez dziecko 3 lat. Z urlopu można korzystać w sposób elastyczny – jednorazowo w pełnym wymiarze lub podzielonego na kilka okresów. Wypłata świadczeń rodzicielskich nie jest uzależniona od wykorzystania urlopu rodzicielskiego. Rodzice nie mogą korzystać z urlopu jednocześnie. Podobnie jak w przypadku urlopu ojcowskiego, uprawnienie do urlopu rodzicielskiego przysługuje wyłącznie rodzicom zatrudnionym.

¹⁶ Informacja na podstawie strony internetowej estońskiej Rady Ubezpieczeń Społecznych: <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/en/family-child-protection/changes-family-benefits-act>.

Urlop opiekuńczy

Rodzicom w Estonii przysługuje 14 dni urlopu w związku z chorobą dziecka (14 dni na każdy przypadek choroby). Z uprawnienia może skorzystać każdy rodzic dziecka do ukończenia przez nie 12 roku życia. Rodzicom dzieci z niepełnosprawnością przysługuje ponadto 1 dzień miesięcznie urlopu z pełnym wynagrodzeniem. Ponadto rodzice dzieci poniżej 14 roku życia mają prawo do 10 dni bezpłatnego urlopu rocznie. Inne podobne uprawnienia obejmują:

- dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego (3 lub 6 dni dodatkowo rocznie w zależności od wieku lub liczby dzieci);
- 7 dni kalendarzowych przeznaczonych na opiekę nad chorym członkiem rodziny;
- 5 dni roboczych rocznie przeznaczonych na opiekę nad krewnym z poważną niepełnosprawnością.

FINLANDIA

Obecnie rząd Finlandii przygotowuje reformę systemu urlopów związanych z narodzinami dziecka. Projekt zakłada równą liczbę dni płatnego urlopu dla matek i ojców (z możliwością jedynie częściowego przeniesienia uprawnień na drugiego rodzica), który będzie można wykorzystać do momentu ukończenia przez dziecko 2 lat. Łączna liczba dni urlopu przysługujących danej rodzinie (urlop macierzyński, ojcowski i rodzicielski) nieznacznie wzrośnie, jednak inny ma być podział pomiędzy poszczególnych rodziców. Uprawnienie ma przysługiwać wszystkim rodzicom sprawującym faktyczną opiekę nad dziećmi (biologicznym, adopcyjnym) niezależnie od płci. W komunikacie prasowym na temat projektowanych rozwiązań podkreślono, że wprowadzają one m.in. postanowienia dyrektywy 2019/1158. Wśród nowych środków planowane jest także wprowadzenie uregulowań dotyczących urlopu opiekuńczego, przeznaczonego na pomoc członkom rodziny w nagłych sytuacjach w wymiarze 5 dni rocznie na pracownika. Ostateczny projekt zmian w prawie ma zostać przekazany do fińskiego parlamentu na jesieni 2021 r. i wejść w życie w połowie 2022 r.¹⁷

¹⁷ Na podstawie informacji prasowej Ministerstwa Spraw Społecznych i Zdrowia: *Draft government proposal for family leave reform completed*, https://stm.fi/-/hallituksen-esityksen-luonnos-perhevapaaudistuksesta-valmistunut?languageId=en_U

Urlop ojcowski

W Finlandii w chwili obecnej długość urlopu ojcowskiego (*isyysvapaa/faderskapsledighet*) wynosi 54 dni robocze (9 tygodni), z których maksymalnie 18 może być wykorzystane w czasie, kiedy matka przebywa na urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim. Urlop jest płatny, a wysokość świadczenia uzależniona od zarobków ojca. Istnieje możliwość podzielenia urlopu ojcowskiego na bloki. Urlop ojcowski należy wykorzystać do momentu ukończenia przez dziecko 2 lat. Uprawnienie przysługuje także w związkach jedнопłciowych partnerkom, z którymi matka biologiczna pozostaje w zarejestrowanym związku partnerskim lub prowadzi wspólne gospodarstwo.

Urlop rodzicielski

W prawodawstwie przewidziano urlop rodzicielski o długości 158 dni, który stanowi uprawnienie rodzinne (nie indywidualne rodziców), którym rodzice mogą w dowolny sposób się dzielić. Urlop rodzicielski można wykorzystać po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Urlop jest płatny, a wysokość świadczenia uzależniona od zarobków osoby korzystającej z uprawnienia. Możliwe jest wykonywanie pracy w czasie przebywania na urlopie rodzicielskim (z ograniczeniami dotyczącymi wypłaty świadczenia).

Każde z rodziców może podzielić urlop na dwie części, nie mogą jednak przebywać na urlopie w tym samym czasie. Urlop rodzicielski może także być wykorzystany w niepełnym wymiarze i łączony z pracą w wymiarze 40-60% w okresie co najmniej 2 miesięcy. W takiej sytuacji oboje rodzice korzystają z częściowego urlopu rodzicielskiego jednocześnie.

Urlop opiekuńczy

Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego do momentu ukończenia przez dziecko 3 roku życia rodzicom przysługuje także tzw. urlop na opiekę domową, który można wykorzystać w dwóch częściach (każda musi trwać minimum miesiąc). W trakcie tego urlopu osobie korzystającej z uprawnienia może przysługiwać odpowiednie świadczenie finansowe.

Ponadto rodzice dzieci poniżej 10 roku życia mają prawo do 4 dni zwolnienia w związku z chorobą dziecka. W przepisach nie określono rocznego limitu wykorzystania tego uprawnienia. Wynagrodzenie za czas zwolnienia zależy od układów zbiorowych pracy. Opieka nad chorym członkiem rodziny (czy inną bliską osobą) jest uzależniona od porozumienia między pracodawcą i zatrudnionym, jednak pracodawca jest zobowiązany do umożliwienia pracownikowi sprawowania takiej opieki (bez wynagrodzenia za okres przebywania poza pracą).

Elastyczne formy organizacji pracy

W Finlandii po zakończeniu urlopu rodzicielskiego do momentu ukończenia przez dziecko drugiego roku nauki w szkole rodzice mają możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy. Uprawnienie to przysługuje osobom, które pracowały u tego samego pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Szczegóły takiej pracy są ustalane bezpośrednio z pracodawcą, który może odmówić wyłącznie ze względu na ważne interesy firmy (w tej sytuacji pracownik może pracować maksymalnie 30 godzin tygodniowo). Rodzice mogą korzystać z uprawnienia w tym samym czasie, jednak nie w tych samych godzinach pracy.

FRANCJA

Urlop ojcowski

Zgodnie z przepisami przyjętymi pod koniec 2020 r., płatny urlop ojcowski (który od 2013 r. nosi nazwę "urlop na opiekę nad niemowlęciem" – *congé d'accueil à l'enfant*) we Francji wynosi 28 dni, z których 7 należy obowiązkowo wziąć bezpośrednio po narodzinach dziecka. Resztę urlopu można wykorzystać od razu lub w przyszłości. Nowo wydłużony urlop ojcowski będą mogli wykorzystać ojcowie dzieci urodzonych po 1 lipca 2021 r.¹⁸ W pozostałych przypadkach obowiązują wcześniejsze przepisy, które przewidują 11 dni roboczych urlopu ojcowskiego, opłacanego na takich samych zasadach jak urlop macierzyński. Z urlopu należy skorzystać w ciągu pierwszych 4 miesięcy po narodzinach dziecka. Uprawnienie przysługuje osobom zatrudnionym i samozatrudnionym (osoby samozatrudnione mogą z niego skorzystać, o ile prowadzą działalność przynajmniej od 10 miesięcy). Urlop przysługuje także drugiemu rodzicowi w parze jedнопłciowej.

¹⁸ Na podstawie: *France: Parliament Approves Extension of Paternity Leave*, Library of Congress, <https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/france-parliament-approves-extension-of-paternity-leave/>.

Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski (*Congé parental*) jest we Francji indywidualnym uprawnieniem każdego z rodziców, z którego mogą oni skorzystać (także w tym samym czasie) do momentu ukończenia przez dziecko 3 lat (rok dłużej w przypadku dziecka poważnie chorego lub z niepełnosprawnością). W okresie przebywania na urlopie rodzicielskim pracownicy mają prawo do wykonywania pracy w wymiarze od 16 do 32 godzin tygodniowo. Uprawnienie przysługuje pracownikom, którzy byli zatrudnieni u swojego pracodawcy przynajmniej przez rok przed narodzinami dziecka. Urlop przysługuje także rodzicom w parze jedнопłciowej. Pracodawca ma prawo odmówić udzielenia urlopu rodzicielskiego wyłącznie z ważnych przyczyn gospodarczych.

Urlop opiekuńczy

Rodzicom we Francji przysługuje prawo do bezpłatnego urlopu przeznaczonego na opiekę nad chorym dzieckiem do lat 16 w wymiarze maksymalnie 3 dni w roku (w wyjątkowych przypadkach 5 dni), jednak ten rodzaj urlopu jest często przedmiotem osobnych ustaleń w ramach zbiorowych układów pracy, na podstawie których bywa wydłużany. Ponadto w sytuacji poważnej choroby lub niepełnosprawności dziecka do lat 20, każdy pracownik zatrudniony przynajmniej od roku jest uprawniony do płatnego urlopu opiekuńczego lub ma możliwość zmniejszenia wymiaru czasu pracy na okres do 3 lat. Podobne uprawnienia przysługują w przypadku osób, które sprawują opiekę hospicyjną nad dzieckiem lub rodzicem, z którymi wspólnie mieszkają.

GRECJA¹⁹

Urlop ojcowski

Pracownikom zarówno sektora prywatnego, jak i publicznego przysługują dwa dni robocze płatnego urlopu ojcowskiego.

Urlop rodzicielski

W sektorze prywatnym każde z rodziców ma uprawnienie do 4 miesięcy bezpłatnego urlopu rodzicielskiego (są wówczas jednak objęci pełnym ubezpieczeniem).

¹⁹ W Grecji przepisy dotyczące urlopów i świadczeń, którymi objęci są pracownicy sektora prywatnego wynikają z ustawodawstwa, ale także z ogólnokrajowych układów zbiorowych, podpisanych między głównymi organizacjami pracodawców, oraz innych układów zbiorowych (np. sektorowych).

Uprawnienie to jest niezbywalne i może zostać wykorzystane do momentu ukończenia przez dziecko 6 lat, w całości lub w podziale na okresy (w zależności od umowy z pracodawcą). Rodzice zatrudnieni u tego samego pracodawcy nie mogą przebywać na urlopie w tym samym czasie. Urlop rodzicielski przysługuje pracownikom niezależnie od formy zatrudnienia, o ile pracowali u tego samego pracodawcy przez przynajmniej rok. Z urlopu mogą skorzystać także rodzice adopcyjni dziecka do lat 6. Urlop nie przysługuje drugiemu (niebiologicznemu) rodzicowi w parze jedнопłciowej.

W sektorze publicznym rodzicom przysługuje do 5 lat urlopu rodzicielskiego (w większości przypadków bezpłatnego, z zachowaniem pełnego ubezpieczenia), który można wykorzystać do momentu ukończenia przez dziecko 6 lat. Urlop nie przysługuje drugiemu (niebiologicznemu) rodzicowi w parze jedнопłciowej.

Urlop opiekuńczy

Następujące formy urlopu opiekuńczego przewidziano w Grecji dla pracowników sektora prywatnego:

- urlop w związku z chorobą dziecka – 6 dni roboczych dla każdego z rodziców jednego dziecka rocznie (przy dwojgu dzieci 8 dni, przy trojgu i więcej – 14 dni). Urlop jest udzielany także w przypadku choroby innego członka rodziny pozostającego na utrzymaniu pracownika;
- urlop przeznaczony na wizytę w szkole dziecka – 4 dni robocze rocznie w przypadku dzieci uczących się do momentu ukończenia przez nie 16 lat;
- opieka nad dzieckiem z niepełnosprawnością – na życzenie rodzica, 1 godzina dziennie (dotyczy pracowników firm zatrudniających powyżej 50 osób);
- urlop dla rodziców dzieci potrzebujących regularnych transfuzji, dializ, dzieci z nowotworami, czekających na transplantację, dzieci ze znacznymi trudnościami w nauce, dzieci z zespołem Downa oraz autyzmem – 10 dni roboczych rocznie;
- urlop w związku z hospitalizacją dziecka – do 30 dni roboczych, pod warunkiem, że rodzic wykorzystał wcześniej urlop rodzicielski;
- urlop dla wdów, wdowców i samotnych rodziców opiekujących się dzieckiem – 6 dodatkowych dni roboczych rocznie (8 w przypadku posiadania więcej niż dwojga dzieci).

Podobne uregulowania, różniące się czasami liczbą przewidzianych dni urlopu, dotyczą pracowników sektora publicznego.

Elastyczne formy organizacji pracy

W Grecji rodzice zatrudnieni w sektorze prywatnym mają prawo do zmniejszenia wymiaru pracy o jedną godzinę dziennie przez maksymalnie 30 miesięcy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (przy zachowaniu pełnej kwoty wynagrodzenia). Z uprawnienia może skorzystać jedno z rodziców, mogą też korzystać z niego naprzemiennie. Ojcowie mogą skorzystać z uprawnienia także w sytuacji, kiedy matka prowadzi własną działalność gospodarczą (jednak nie w przypadku, kiedy matka jest osobą niepracującą). Uprawnienie można, w porozumieniu z pracodawcą, wykorzystywać elastycznie (np. 2 godzinny dziennie przez pewnie okres) w ramach przysługujących godzin. Może to także oznaczać przekształcenie przysługujących godzin w okres około 3,6 miesiąca urlopu.

W przypadku pracowników sektora publicznego przewidziano w Grecji prawo do zmniejszenia wymiaru pracy o 2 godziny dziennie dla rodziców dzieci do lat 2 i o 1 godzinę dziennie dla rodziców dzieci między 2 a 4 rokiem życia. Istnieje także możliwość zamiany tego uprawnienia na 9 miesięcy urlopu bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Z uprawnienia rodzice nie mogą korzystać jednocześnie. Dłuższy okres wykorzystania możliwości elastycznej organizacji czasu pracy przewidziano na określonych grup rodziców, np. wdowców czy osób z niepełnosprawnością. Ponadto osoba sprawująca opiekę nad dzieckiem lub partnerem z niepełnosprawnością ma prawo do pracy skróconej o jedną godzinę dziennie (z pełnym wynagrodzeniem).

HISZPANIA

Urlop ojcowski²⁰

Długość urlopu (*permiso y prestación por nacimiento y cuidado del menor del progenitor distinto de la madre biológica*) wynosi 16 tygodni (od 1 stycznia 2021

²⁰ W związku z wejściem w życie w marcu 2019 r. hiszpańskiej ustawy o równości płci „urlop ojcowski” został zastąpiony przez „urlop z tytułu narodzin dziecka i opieki nad dzieckiem - lub świadczenie - dla rodzica innego niż matka biologiczna”.

roku). Przysługuje zatrudnionym ojcom (w tym prowadzący działalność na własny rachunek) po narodzinach dziecka, adopcji lub w związku z rozpoczęciem sprawowania opieki zastępczej. Uprawnienie jest indywidualne i nie może zostać przeniesione na inną osobę. Urlop jest płatny w wysokości 100% wynagrodzenia (świadczenie wypłacane jest przez hiszpański Fundusz Ubezpieczeń Społecznych; warunkiem otrzymania zasiłku jest opłacanie składki na ubezpieczenie społeczne przez co najmniej 180 dni w ciągu ostatnich siedmiu lat lub przez 360 dni w okresie życia zawodowego). Urlop przysługuje do czasu ukończenia przez dziecko pierwszego roku życia, przy czym sześć tygodni urlopu musi zostać wykorzystanych bezpośrednio po narodzinach dziecka. Urlop może zostać wydłużony w przypadku porodu mnogiego.

Urlop rodzicielski

Każdy rodzic ma prawo do bezpłatnego urlopu (*excedencia por cuidado de hijos*) w okresie do trzech lat po urodzeniu dziecka (adopcji lub w związku z rozpoczęciem sprawowania opieki zastępczej). Urlop jest prawem indywidualnym. Jeśli oboje rodzice pracują w tej samej firmie, pracodawca może wprowadzić ograniczenia w korzystaniu z urlopu przez oboje rodziców w tym samym czasie, jeśli jest to uzasadnione względami produkcyjnymi. W ciągu pierwszego roku chroniony jest powrót na to samo stanowisko pracy. Po upływie pierwszego roku ochrona pracy jest ograniczona do pracy w ramach tej samej grupy zawodowej lub równoważnej kategorii.

Urlop opiekuńczy

Urlopu dla opiekunów może występować w formach: 1) urlopu krótkoterminowego (2 dni w pełni płatnego urlopu, który może być przedłużony do 4, jeśli wymagana jest podróż, w celu opieki nad członkami rodziny; w przypadku pracowników sektora publicznego uprawnienie to jest zwiększone do 3 dni lub 5 dni, jeśli wymagana jest podróż związana z opieką nad krewnymi pierwszego stopnia); 2) urlopu długoterminowego – każdy pracownik może wziąć do dwóch lat urlopu lub zmniejszyć wymiar czasu pracy, aby zaopiekować się krewnym (do drugiego stopnia pokrewieństwa lub powinowactwa) pozostającym na jego utrzymaniu z powodu ciężkiej choroby, niepełnosprawności, wypadku lub starości. Pracownicy sektora publicznego mogą przedłużyć bezpłatny urlop w celu opieki nad krewnym na okres

do trzech lat. Ponadto mogą oni pracować w niepełnym wymiarze godzin przez okres do jednego miesiąca bez utraty zarobków w przypadku bardzo poważnej choroby krewnego pierwszego stopnia (dziecka, partnera lub rodzica, w tym teściów); mogą również korzystać z dodatkowej elastyczności czasu pracy, podobnie jak rodzice dzieci poniżej 12 roku życia.

Elastyczne formy organizacji pracy

Pracujący rodzic może skrócić swój dzień pracy do maksymalnie połowy normalnego wymiaru czasu pracy, aby opiekować się dzieckiem poniżej dwunastego roku życia lub dzieckiem niepełnosprawnym. Pracownik może zdecydować, w ramach swojego zwykłego harmonogramu pracy, o zakresie i okresie skrócenia czasu pracy. Urlop ten jest określany jako prawo indywidualne i nie jest płatny. Ponadto pracownicy sektora publicznego mają zagwarantowaną pewną elastyczność czasu pracy, aby dostosować się (na przykład) do godzin szkolnych. Rodzice pracujący na własny rachunek są wyłączeni z tego prawa.

Rodzice dzieci poniżej dwunastego roku życia mają prawo wnioskować o dostosowanie ich czasu pracy, w tym o telepracę, aby zagwarantować im prawo do równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym. Pracodawcy mogą odrzucić taki wniosek, ale muszą go uzasadnić w oparciu o obiektywne powody.

IRLANDIA²¹

Urlop ojcowski

W 2016 roku w Irlandii wprowadzono dwutygodniowy płatny urlop ojcowski, który można rozpocząć w dowolnym momencie w ciągu pierwszych 6 miesięcy po porodzie lub adopcji dziecka. Prawo do urlopu ojcowskiego przysługuje: ojcu dziecka, partnerowi matki dziecka (małżonkowi, partnerowi cywilnemu lub konkubentowi), rodzicowi dziecka poczętego przez dawcę. W przypadku adopcji urlop ojcowski przysługuje temu rodzicowi, który nie korzysta z urlopu adopcyjnego. Jeśli w tym samym czasie urodziło się lub zostało adoptowane więcej niż jedno dziecko (np. bliźnięta), można wziąć tylko jeden okres 2-tygodniowego urlopu ojcowskiego. Urlop ojcowski przysługuje wszystkim pracownikom (w tym

²¹ Na podstawie informacji dostępnych na stronie *Citizens Information: Leave and holidays*; https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/leave_and_holidays/leave_for_parents.html.

pracownikom dorywczym), niezależnie od długości stażu pracy w danej organizacji i liczby godzin przepracowanych w tygodniu.

Urlop rodzicielski

Od 1 września 2020 roku wymiar bezpłatnego urlopu rodzicielskiego (*parental leave*) wynosi 26 tygodni na każde uprawnione dziecko (wcześniej 22 tygodnie) i musi zostać wykorzystany przed ukończeniem przez dziecko 12-tego roku życia (w przypadku dzieci niepełnosprawnych i ciężko chorych do 16-tego roku życia; w przypadku adopcji dziecka w wieku od 10 do 12 lat, urlop rodzicielski przysługuje przez okres do 2 lat od daty orzeczenia o adopcji). W przypadku posiadania więcej niż jednego dziecka, urlop rodzicielski jest ograniczony do 18 tygodni w ciągu roku (może być dłuższy, jeśli pracodawca wyrazi na to zgodę). Rodzice bliźniąt lub trojaczków mogą wziąć więcej niż 18 tygodni urlopu rodzicielskiego w ciągu roku. Urlop rodzicielski przysługuje: rodzicowi, rodzicowi adopcyjnemu, osobie działającej *in loco parentis* (pełniącej obowiązki rodzica dla dziecka). Pełny wymiar urlopu rodzicielskiego przysługuje pracownikom, którzy przepracowali u danego pracodawcy rok, jeśli jednak dziecko jest bardzo blisko progu wiekowego, a pracownik przepracował u pracodawcy dłużej niż 3 miesiące, ale krócej niż rok, przysługuje mu urlop rodzicielski w proporcjonalnej części. W przypadku osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin, prawo do urlopu rodzicielskiego ulega proporcjonalnemu skróceniu. Urlop jest uprawnieniem indywidualnym, które nie może być przenoszone. Jedynym wyjątkiem jest sytuacja, w której rodzice są zatrudnieni przez tego samego pracodawcę. W takim przypadku mogą oni przenieść maksymalnie 14 tygodni swojego urlopu rodzicielskiego na drugiego rodzica, pod warunkiem uzyskania zgody pracodawcy. Oboje rodzice mogą skorzystać z tego urlopu w tym samym czasie.

Ponadto w Irlandii każdy rodzic ma prawo do 5 tygodni płatnego urlopu (*parent's leave*) na dziecko urodzone lub adoptowane w dniu 1 listopada 2019 roku lub po tej dacie (wymiar urlopu pozostaje taki sam w przypadku porodów mnogich). Urlop należy wykorzystać w ciągu pierwszych 2 lat życia dziecka, a w przypadku

adopcji w ciągu 2 lat od umieszczenia dziecka w rodzinie. Urlop jest dostępny zarówno dla pracowników, jak i dla osób samozatrudnionych.

Urlop opiekuńczy

Bezpłatny urlop opiekuńczy – trwający od 13 do 104 tygodni – przysługuje osobom nieprzerwanie zatrudnionym przez pracodawcę przez co najmniej 1 rok. Osoba, nad którą sprawowana jest opieka nie musi być członkiem rodziny lub współmałżonkiem. Pracodawca może odrzucić wniosek o urlop opiekuńczy krótszy niż 13 tygodni. Urlop opiekuńczy może być przyznany w celu opieki nad jedną osobą w pełnym wymiarze godzin w danym momencie, jeśli jednak dwie osoby mieszkają razem i obie wymagają opieki w pełnym wymiarze godzin, urlop opiekuńczy może zostać przyznany na każdą z nich – w takim przypadku łączny maksymalny wymiar urlopu opiekuńczego wynosi 208 tygodni (104 na każdą osobę wymagającą opieki). Osoba przebywająca na urlopie opiekuńczym może pracować w wymiarze maksymalnie 18,5 godzin tygodniowo, pod warunkiem, że jej dochód z tytułu zatrudnienia lub samozatrudnienia jest niższy od tygodniowego progu dochodu ustalonego przez Departament Ochrony Socjalnej.

Elastyczne formy organizacji pracy

Po powrocie z urlopu rodzicielskiego pracownik może wnioskować o zmianę godzin pracy lub schematu pracy. Pracodawca musi rozważyć taki wniosek, ale nie jest zobowiązany do jego uwzględnienia.

LITWA

Urlop ojcowski

Ojciec noworodka ma prawo do nieprzerwanego urlopu ojcowskiego (*tėvystės atostogas*) w wymiarze 30 dni. Może z niego skorzystać w dowolnym momencie, aż do ukończenia przez dziecko 3 miesięcy. Udzielenie tego urlopu nie jest uzależnione od tego, czy partnerzy pozostają w związku małżeńskim, czy też nie, wystarczy udowodnienie więzi biologicznej. Podczas urlopu ojcowskiego można pobierać zasiłek ojcowski (zasiłek ten jest wypłacany, jeżeli ojciec ma zarejestrowane opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne przez co najmniej 12 z ostatnich 24 miesięcy, do pierwszego dnia urlopu ojcowskiego). Wysokość zasiłku ojcowskiego wynosi 77,58% wcześniejszego wynagrodzenia netto (z górną granicą w wysokości

średniej płacy krajowej obliczanej kwartalnie). Minimalny zasiłek ojcowski nie może być niższy niż 234 euro (przed opodatkowaniem).

Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski (*vaiko priežiūros atostogas*) jest uprawnieniem rodzinnym i może być dzielony między rodziców. Przysługuje do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia. Rodzice nie mogą korzystać z urlopu jednocześnie. W czasie urlopu przysługuje zasiłek wypłacany do czasu ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia. Pozostały okres urlopu do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia jest bezpłatny. Rodzice są uprawnieni do zasiłku rodzicielskiego, jeśli płacili składki na ubezpieczenie społeczne przez co najmniej 12 miesięcy w ciągu ostatnich 24 miesięcy; uprawnienie obejmuje również osoby samozatrudnione. Dziadkowie lub inni opiekunowie faktyczni dziecka (jeśli rodzice sami nie korzystają z urlopu) są uprawnieni do urlopu rodzicielskiego, ale nie do zasiłku rodzicielskiego. Rodzice adopcyjni lub opiekunowie zastępczy mają takie same prawa do urlopu rodzicielskiego i zasiłku rodzicielskiego jak rodzice biologiczni.

Urlop opiekuńczy

Litewskie ustawodawstwo przewiduje pewne wsparcie dla pracujących opiekunów, tj. elastyczny czas pracy, praca w niepełnym wymiarze godzin i urlop dla pracowników wychowujących dzieci z niepełnosprawnością. Pracownikowi, który sprawuje opiekę nad dzieckiem z niepełnosprawnością w wieku poniżej 18 lat, przysługuje dodatkowy bezpłatny urlop w wymiarze do 30 dni kalendarzowych. W przypadku innych niesamodzielných członków rodziny wymagających opieki, pracownicy mogą wnioskować o urlop bezpłatny na okres zalecany przez placówkę służby zdrowia.

Elastyczne formy organizacji pracy

Istnieje możliwość złożenia wniosku dotyczącego indywidualnych ustaleń w zakresie czasu pracy (np. elastyczny harmonogram pracy, indywidualny system pracy, nadgodziny i skrócony czas pracy), choć pracodawca nie ma obowiązku na nie przystać.

Urlop ojcowski

Wymiar urlopu ojcowskiego (*paternitātes atvaļinājums*) na Łotwie wynosi 10 dni.

O urlop należy wystąpić nie później niż dwa miesiące po narodzinach dziecka. Urlop może być podzielony na części zgodnie z ustaleniami z pracodawcą. W przypadku zatrudnionych mężczyzn urlop ojcowski jest płatny w wysokości 80% wcześniejszych zarobków (obliczonych na podstawie średniego wynagrodzenia, od którego odprowadzono składki ubezpieczeniowe za okres 12 miesięcy kalendarzowych, kończący się dwa miesiące przed miesiącem, w którym rozpoczyna się urlop). Urlop jest płatny także dla samozatrudnionych w wysokości 80% składek ubezpieczeniowych brutto odprowadzonych w okresie 12 miesięcy kalendarzowych, kończącym się jeden kwartał przed kwartałem, w którym rozpoczyna się urlop).

Urlop rodzicielski

Długość urlopu rodzicielskiego (*bērna kopšanas atvaļinājums*) wynosi 18 miesięcy na rodzica, do momentu osiągnięcia przez dziecko wieku 8 lat. Urlop jest uprawnieniem indywidualnym, ale tylko jedno z rodziców może z tego tytułu otrzymywać świadczenie. Urlop może być wykorzystywany jednocześnie przez oboje rodziców.

Urlop opiekuńczy

Łotewski urlop opiekuńczy dotyczy tylko rodziców dzieci wymagających opieki. Osoby opiekujące się chorym dzieckiem (do 14 roku życia) mają prawo do płatnego urlopu w wymiarze do 21 dni. Zasiłek chorobowy jest wypłacany za okres od 1 do 14 dnia choroby dziecka (do 21 dnia, jeśli dziecko przebywa w szpitalu).

Elastyczne formy organizacji pracy

Kobiety w okresie poporodowym do jednego roku po porodzie, rodzice, którzy mają dziecko do 14 roku życia (lub do 18 roku życia, w przypadku dziecka z niepełnosprawnością) oraz kobiety karmiące piersią mają prawo do pracy w niepełnym wymiarze godzin z możliwością powrotu do pracy w pełnym wymiarze godzin w razie potrzeby. Rodzice (zarówno matki jak i ojcowie) posiadający dziecko do 18 miesiąca życia mają prawo do dodatkowej płatnej przerwy na karmienie – co najmniej 30 minut co trzy godziny (lub 60 minut co trzy godziny, jeśli rodzic ma więcej niż jedno dziecko do 18 miesiąca życia). Rodzice mogą na swój wniosek łączyć te przerwy, wydłużając w ten sposób przerwę obiadową lub skracając czas pracy.

NIDERLANDY

Urlop ojcowski/partnerski

Jeśli partnerka osoby zatrudnionej urodzi dziecko, pracownik/pracownica ma prawo do płatnego urlopu z tytułu narodzin dziecka (*geboorteverlof*, wcześniej funkcjonował jako „urlop partnerski/ojcowski”) po porodzie. Długość urlopu odpowiada liczbie godzin pracy w tygodniu przypadających na partnera/ojca (na przykład, praca na pełen etat w wymiarze 38 godzin tygodniowo daje prawo do urlopu w wymiarze 38 godzin). Urlop może być wykorzystany w dowolnym momencie w ciągu pierwszych 4 tygodni po narodzinach dziecka. Urlop (już bezpłatny) może zostać przedłużony do 5 tygodni w ciągu pierwszych 6 miesięcy po urodzeniu dziecka. Pracownicy, którzy skorzystają z urlopu bezpłatnego, mogą ubiegać się o zasiłek z Agencji Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV) w wysokości do 70% wynagrodzenia. Są do niego uprawnieni również mężczyźni pozostający w związkach z osobą tej samej płci. Partnerzy/ojcowie pracujący na własny rachunek nie są uprawnieni do urlopu z tytułu narodzin dziecka.

Urlop rodzicielski

Wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi (*ouderschapsverlof*) 26-krotność liczby godzin pracy w tygodniu przypadających na jednego rodzica i jedno dziecko (np. praca na pełen etat w wymiarze 38 godzin tygodniowo daje prawo do urlopu w wymiarze 988 godzin, tj. 26 tygodni). Każde z rodziców jest uprawnione do dodatkowego urlopu w przypadku porodu mnogiego. Urlop jest uprawnieniem indywidualnym i nie podlega przeniesieniu. Rodzice mogą z niego skorzystać w ciągu pierwszych ośmiu lat życia dziecka. Zasadniczo urlop ten jest bezpłatny, chyba że pracodawca i pracownik ustalą inaczej w swoim zakładzie pracy lub w umowie zbiorowej²². Rodzice mogą skorzystać z urlopu w tym samym czasie. Prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje wszystkim pracownikom, w tym parom tej samej płci, rodzicom dzieci przybranych, pasierbów, dzieci adoptowanych (o ile mieszkają w tym samym

²² Urlop rodzicielski ma być częściowo płatny od sierpnia 2022 roku. Wprowadzenie płatnego urlopu rodzicielskiego jest związane z implementacją dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/04/20/ouderschapsverlof-deels-betaald-vanaf-augustus-2022>.

gospodarstwie domowym) oraz pracownikom zatrudnionym na czas określony. Samozatrudnieni rodzice nie mają prawa do urlopu rodzicielskiego.

Urlop opiekuńczy

Holenderskie ustawodawstwo przewiduje następujące formy urlopu opiekuńczego: krótkoterminowy urlop opiekuńczy, urlop w nagłych wypadkach (nie dotyczy opieki nieformalnej) oraz urlop opiekuńczy długoterminowy. Krótkoterminowy urlop opiekuńczy daje prawo do 10 dni urlopu rocznie pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin. Podczas urlopu pracodawca wypłaca pracownikowi 70% wynagrodzenia (procent ten może być wyższy, jeśli zostało to ustalone w układzie zbiorowym lub innych przepisach). Maksymalny czas trwania długoterminowego urlopu opiekuńczego wynosi sześciokrotność tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby uprawnionej (maksymalnie 240 godzin lub 30 dni). Długoterminowy urlop opiekuńczy jest bezpłatny, chyba że układ zbiorowy lub inne przepisy stanowią inaczej. Urlop na opiekę długoterminową musi być wykorzystany jednorazowo.

Elastyczne formy organizacji pracy

Wszyscy pracownicy, którzy przepracowali sześć miesięcy u obecnego pracodawcy, mają prawo do zwiększenia, zmniejszenia lub dostosowania godzin pracy oraz prawo do pracy w domu. Prawa te są jednak warunkowe – pracodawca może odmówić spełnienia prośby, jeśli mogłoby to poważnie zaszkodzić interesom firmy. Prawo to nie dotyczy pracodawców zatrudniających mniej niż dziesięciu pracowników. Matki powracające do pracy po urlopie macierzyńskim mają prawo do karmienia piersią lub odciągania mleka w godzinach pracy do ukończenia przez dziecko dziewiątego miesiąca życia, mają również prawo do przerw w pracy w wymiarze do 25% czasu pracy.

NIEMCY

Urlop ojcowski

Brak ustawowych uprawnień w tym zakresie. Wszelkie uprawnienia ojców w związku z narodzinami dziecka stanowią element urlopu rodzicielskiego.

Urlop rodzicielski²³

Prawo do urlopu rodzicielskiego (*Elternzeit*) jest indywidualnym uprawnieniem każdego z pracujących rodziców i jest to uprawnienie niezbywalne. Urlop rodzicielski ojca może rozpocząć się bezpośrednio po narodzinach dziecka, matka musi najpierw wykorzystać sześciotygodniowy urlop macierzyński. Pracownik ma prawo do maksymalnie trzech lat urlopu rodzicielskiego, z którego części musi skorzystać w okresie do 3 lat po narodzinach dziecka, a 24 miesiące mogą być wykorzystane do momentu ukończenia przez dziecko 8 lat. Oboje rodzice mają prawo do korzystania z urlopu w tym samym czasie, a sam urlop może być podzielony na maksymalnie 3 części (więcej, jeżeli pracodawca wyrazi zgodę).

Urlop jest bezpłatny, jednak korzystający z niego rodzice mogą ubiegać się w tym czasie o jeden z dwóch rodzajów świadczenia rodzicielskiego. Mogą także w tym samym czasie pracować, jednak w wymiarze nie większym niż 30 godzin tygodniowo. Uprawnienie do urlopu rodzicielskiego przysługuje osobom zatrudnionym (bez względu na formę zatrudnienia), a także np. studentom. Pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego podlega ochronie przed zwolnieniem (matki przez okres ciąży i urlopu rodzicielskiego, ojcowie – w trakcie urlopu rodzicielskiego oraz 8 tygodni przed jego rozpoczęciem).

Urlop opiekuńczy

W niemieckim prawie przewidziano kilka form urlopu związanego z opieką nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny, w tym:

- każde z pracujących rodziców ubezpieczonych w ramach państwowego ubezpieczenia zdrowotnego ma prawo do 10 dni (20 dni w przypadku samotnego rodzica) zwolnienia rocznie w związku z chorobą dziecka do lat 12. W tym czasie otrzymują wynagrodzenie (70% wynagrodzenia brutto, nie więcej jednak niż 90% wynagrodzenia netto). Jeden pracownik nie może jednak rocznie wziąć więcej niż 25 dni (50 w przypadku samotnego rodzica) zwolnienia w związku z chorobą dzieci (niezależnie od liczby dzieci).

²³ Informacje na podstawie publikacji niemieckiego Ministerstwa Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży: *Parental Allowance, Parental Allowance Plus and Parental Leave. The Federal Parental Allowance and Parental Leave Act*, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/139908/72ce4ea769417a058aa68d9151dd6fd3/elterngeld-elterneldplus-englisch-data.pdf>.

- bezpłatne (z możliwością ubiegania się o odpowiedni zasiłek) zwolnienie z pracy na okres 10 dni roboczych w razie konieczności nagłego zapewnienia opieki dla członka rodziny. Istnieje także możliwość wykorzystania maksymalnie 6 miesięcy urlopu opiekuńczego (lub ograniczenia wymiaru godzin pracy) w celu opieki nad członkiem rodziny sprawowanej w domu (w przypadku opieki nad małoletnimi - także jeśli przebywają oni w tym czasie poza domem, np. w odpowiednim ośrodku);
- urlop opiekuńczy na okres do 3 miesięcy w celu sprawowania opieki hospicyjnej nad bliską osobą;
- rodzinny urlop opiekuńczy (*Familienpflegezeit*), który jest uprawnieniem pozwalającym pracownikom na skrócenie czasu pracy do minimum 15 godzin tygodniowo przez okres dwóch lat, jeżeli muszą opiekować się krewnym pozostającym na ich utrzymaniu. Rekompensatą dla obniżonych w tym czasie dochodów jest możliwość otrzymania niskooprocentowanej pożyczki.

RUMUNIA

Urlop ojcowski

Wymiar urlopu ojcowskiego (*concediul de paternitate*) wynosi 5 dni roboczych. Istnieje możliwość przedłużenia urlopu o kolejne 10 dni, jeśli ojciec weźmie udział w kursie opieki nad niemowlętami (przedłużenie jest przyznawane tylko raz). Jeśli ojciec jest pracownikiem służby zdrowia i posiada wiedzę na temat opieki nad dzieckiem, może złożyć wniosek o przedłużenie urlopu, zamiast uczestniczyć w pełnym kursie. Urlop może być wykorzystany w dowolnym momencie po porodzie, aż do ukończenia przez dziecko 8 tygodni. Wymiar urlopu ulega zwiększeniu w przypadku porodu mnogiego. Urlop jest płatny w wysokości 100% zarobków, bez górnej granicy wypłaty. Świadczenie jest wypłacane przez pracodawcę. Urlop ojcowski jest przyznawany niezależnie od tego, czy ojciec dziecka jest w związku małżeńskim z matką.

Urlop rodzicielski

Płatny urlop rodzicielski (*concediul de creștere al copilului*) przysługuje rodzicom do czasu ukończenia przez dziecko drugiego roku życia (lub na okres 3 pierwszych lat w przypadku dzieci z niepełnosprawnością; urlop na dziecko z niepełnosprawnością może być przedłużony do ukończenia przez nie 7 roku życia). Urlop jest

uprawnieniem rodzinnym (jeśli oboje rodzice spełniają kryteria do uzyskania urlopu rodzicielskiego, co najmniej 1 miesiąc z całego okresu tego urlopu musi być przyznany temu z rodziców, który nie wystąpił o to prawo, np. jeśli matka dziecka wystąpiła o urlop i zasiłek, ojciec musi wystąpić o jeden miesiąc urlopu).

Urlop opiekuńczy

Brak specjalnie uregulowanego dostępu do urlopu (płatnego lub bezpłatnego) oraz elastycznych harmonogramów pracy dla rodzin, które zaspokajają potrzeby dorosłej osoby pozostającej na utrzymaniu, która nie jest niepełnosprawna w poważnym stopniu. Zapewniony jest dostęp do urlopów dla rodziców niepełnosprawnych dzieci (np. każdy rodzic ma prawo do 45 dni urlopu rocznie na opiekę nad chorym dzieckiem do 7 roku życia, lub 16 roku życia w przypadku dziecka ciężko chorego, lub 18 roku życia w przypadku dziecka niepełnosprawnego; urlop jest płatny w wysokości 85% zarobków).

SŁOWACJA

Urlop ojcowski

Brak ustawowych uprawnień w zakresie urlopu ojcowskiego. Ojcowie mają prawo do trzech lat urlopu rodzicielskiego oraz do 28 tygodni zasiłku, który nie podlega przeniesieniu na matki (w efekcie ojcowie mają więc dostęp do 28 tygodni płatnego urlopu).

Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski (*rodičovská dovolenka*) jest uprawnieniem indywidualnym przysługującym osobom zatrudnionym, rodzice mogą przebywać na urlopie rodzicielskim w tym samym czasie (ale tylko jeden z nich może otrzymywać zasiłek rodzicielski). Przysługuje do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia. Urlop rodzicielski może być wielokrotnie przerywany i wznawiany. Urlop rodzicielski i zasiłek rodzicielski mogą zostać przedłużone do ukończenia przez dziecko szóstego roku życia, jeśli cierpi ono na długotrwałe problemy zdrowotne lub jest niepełnosprawne. Rodzice adopcyjni i zastępczy mają również prawo do trzech lat urlopu rodzicielskiego.

Urlop opiekuńczy

Pracownik może wziąć urlop na opiekę nad chorym krewnym w domu, w tym chorym dzieckiem, lub na opiekę nad dzieckiem poniżej 10 roku życia z innych powodów (np. jeśli szkoła dziecka jest zamknięta). Długość urlopu nie jest ograniczona. Rodzice otrzymują jednak tylko zasiłek uzależniony od zarobków wypłacany w wysokości 55% ich dotychczasowych dziennych zarobków przez maksymalnie dziesięć dni kalendarzowych.

Elastyczne formy organizacji pracy

Kobiety w ciąży oraz kobiety i mężczyźni opiekujący się dziećmi poniżej 15 roku życia mogą zwrócić się do pracodawcy o skrócenie czasu pracy. Pracodawca może odrzucić taką prośbę z ważnych powodów.

SŁOWENIA

Urlop ojcowski

Długość urlopu ojcowskiego (*očetovski dopust*) w Słowenii wynosi 30 dni kalendarzowych. W tym czasie osobom korzystającym z urlopu przysługuje zasiłek ojcowski. Do skorzystania z urlopu uprawnieni są ojcowie, a także inne osoby, które faktycznie opiekują się dzieckiem po urodzeniu (małżonek, partner cywilny lub zarejestrowany partner tej samej płci matki oraz małżonek, partner cywilny lub zarejestrowany partner tej samej płci osoby korzystającej z urlopu macierzyńskiego). Co najmniej 15 dni kalendarzowych urlopu należy wykorzystać w czasie od narodzin dziecka do najpóźniej jednego miesiąca po zakończeniu urlopu rodzicielskiego/zasiłku rodzicielskiego, a pozostałe dni w dowolnym okresie do czasu ukończenia przez dziecko pierwszej klasy szkoły podstawowej. Urlop ojcowski wydłuża się o 10 dni na każde dodatkowe dziecko w przypadku: 1) porodu mnogiego żywego; 2) adopcji mnogiej dzieci urodzonych po 1 stycznia 2020 r., jeśli dzieci nie ukończyły jeszcze pierwszej klasy szkoły podstawowej. Dodatkowe dni mogą być wykorzystane do czasu ukończenia przez dziecko pierwszej klasy szkoły podstawowej.

Urlop rodzicielski

Długość urlopu rodzicielskiego (*starševski dopust*) wynosi 130 dni kalendarzowych na jednego rodzica. Urlop jest uprawnieniem indywidualnym. Matka może przenieść 100 dni przysługującego jej urlopu na ojca (30 dni przysługuje wyłącznie matce),

natomiast ojciec może przenieść wszystkie 130 dni swojego urlopu rodzicielskiego na matkę. Rodzice muszą porozumieć się co do wykorzystania urlopu rodzicielskiego w formie pisemnej na 30 dni przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego. Jeśli rodzice nie mogą dojść do porozumienia, lub ich decyzja nie jest korzystna dla dziecka, Centrum Pracy Socjalnej podejmuje decyzję w tej sprawie, biorąc pod uwagę dobro dziecka. Urlop może zostać wydłużony m.in. w przypadku narodzin bliźniąt lub kilkorga dzieci lub w przypadku urodzeniu dziecka wymagającego szczególnej opieki i ochrony. Urlop rodzicielski jest prawem rodziców biologicznych, adopcyjnych i zastępczych. Jeśli partner tej samej płci nie adoptował dziecka, nie jest uprawniony do urlopu – w takim przypadku rodzic biologiczny ma prawo do całego urlopu rodzicielskiego.

Urlop opiekuńczy

Czas trwania zwolnienia lekarskiego na opiekę nad członkiem najbliższej rodziny zależy od stanu zdrowia i jest oceniany indywidualnie. Zasiłek chorobowy jest płatny w wysokości 70% średniego zarobku w poprzednim roku kalendarzowym przez pierwsze 90 dni, a następnie 80%. Rodzic (lub inna osoba pełniąca funkcję rodzicielską), który opiekuje się dzieckiem poniżej 18 roku życia o znacznym stopniu niepełnosprawności fizycznej lub umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności umysłowej, ma prawo do pracy w niepełnym wymiarze godzin.

Elastyczne formy organizacji pracy

Rodzic, który opiekuje się dzieckiem w wieku poniżej 3 lat (lub 18 lat, jeśli dziecko jest niepełnosprawne fizycznie w stopniu znacznym lub upośledzone umysłowo w stopniu umiarkowanym lub znacznym) ma prawo do pracy w niepełnym wymiarze godzin. Rodzic, który opiekuje się dwojgiem lub większą liczbą dzieci, może przedłużyć prawo do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy do czasu ukończenia przez najmłodsze dziecko pierwszej klasy szkoły podstawowej. Jeden rok tego uprawnienia jest prawem niezbywalnym dla każdego z rodziców.

SZWECJA

Urlop ojcowski

Urlop ojcowski/urlop czasowy w związku z narodzinami lub adopcją dziecka (*tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption*). Rodzic nie będący

w ciąży może otrzymać rekompensatę za 10 dni urlopu w związku z narodzinami dziecka (rekompensata przysługuje osobom ubezpieczony w Szwecji lub jeśli dziecko mieszka w Szwecji lub na terenie UE/EOG lub Szwajcarii; rekompensatę za 10 dni urlopu w związku z narodzinami dziecka może otrzymać również bliski krewny, jeśli rodzic wydający na świat dziecko jest osobą samotną). Urlop może być wykorzystany w dowolnym momencie w ciągu pierwszych 60 dni po porodzie. Urlop ulega wydłużeniu w przypadku porodu mnogiego (np. podwojeniu w przypadku bliźnięt). Współzamieszkujący rodzice adopcyjni otrzymują po 5 dni urlopu w momencie adopcji. Samotny rodzic adopcyjny otrzymuje 10 dni. Świadczenie uzależnione jest od tego, czy w chwili adopcji dziecko nie ukończyło 10 lat (urlop można wykorzystać do ukończenia przez dziecko 10 lat lub 12 lat, jeśli rodzice uzyskali opiekę od 2014 r. i później).

Urlop rodzicielski

Każdy rodzic ma prawo do urlopu od pracy (*föräldraförsäkring*) do ukończenia przez dziecko 18 miesiąca życia, niezależnie od tego, czy korzysta z płatnych świadczeń. Zasiłek rodzicielski jest wypłacany przez 480 dni (około 16 miesięcy) na jedno dziecko (przez 390 dni jego wysokość jest uzależniona od dochodu, w przypadku pozostałych 90 dni rekompensata wynosi 180 szwedzkich koron dziennie). Rodzicom sprawującym wspólną opiekę nad dzieckiem przysługuje 240 dni zasiłku rodzicielskiego dla każdego z nich; niektóre dni mogą być przenoszone między nimi, podczas gdy inne są nieprzenoszalne. Rodzice mogą korzystać z płatnych dni urlopu w pełnym wymiarze czasu pracy, w niepełnym wymiarze czasu pracy, w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu lub w wymiarze $\frac{1}{8}$ etatu, przy czym wymiar urlopu ulega odpowiedniemu wydłużeniu. Rodzice tej samej płci mają takie same prawa, jak rodzice płci przeciwnej, a urlop rodzicielski jest neutralny pod względem płci w swojej konstrukcji. Prawo do dodatkowego płatnego urlopu przysługuje w sytuacji porodów mnogich.

Urlop opiekuńczy

Do urlopu opiekuńczego i zasiłku opiekuńczego mają prawo osoby, które rezygnują z pracy zarobkowej w celu zapewnienia opieki bliskiej osobie z ciężką chorobą (w domu lub w placówce opiekuńczej). Świadczenie (w wysokości prawie 80% zasiłku chorobowego) podlega opodatkowaniu i jest wypłacane przez okres do 100 dni na każdą osobę objętą opieką. Pracodawca jest prawnie zobowiązany do utrzymania stanowiska pracy na czas trwania urlopu opiekuńczego.

Elastyczne formy organizacji pracy

Do czasu ukończenia przez dziecko ósmego roku życia lub pierwszej klasy szkoły rodzice mają prawo do skrócenia do 25% normalnego czasu pracy; za skrócony czas pracy nie przysługuje wynagrodzenie.

WĘGRY

Urlop ojcowski

Prawodawstwo węgierskie nie ma osobnego określenia "urlop ojcowski", jednak takie uprawnienie jest jednym z powodów do opuszczenia pracy wymienionych w kodeksie pracy. Uprawnienie przysługuje wszystkim zatrudnionym ojcom. Długość przewidzianego urlopu wynosi 5 dni i jest on płatny w wysokości 100% średniego wynagrodzenia pracownika korzystającego z uprawnienia. Z uprawnienia można skorzystać w ciągu pierwszych 2 miesięcy po narodzinach dziecka.

Urlop rodzicielski

Pracujący rodzice mają prawo do bezpłatnego urlopu rodzicielskiego po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do momentu ukończenia przez dziecko 3 roku życia (10 lat w przypadku dziecka z niepełnosprawnością lub poważną chorobą). Prawo do urlopu mają także rodzice dzieci adopcyjnych (w przypadku dzieci starszych niż 3 lata rodzicom przysługuje 6 miesięcy urlopu). W czasie przebywania na urlopie rodzicielskim rodzicom przysługuje odpowiedni zasiłek rodzicielski.

Urlop opiekuńczy

Na Węgrzech pracownikom sprawującym opiekę nad przewlekle chorym krewnym przysługuje bezpłatny urlop na okres maksymalnie dwóch lat, o ile konieczność sprawowania opieki jest odpowiednio potwierdzona, a pracownik jest jedynym opiekunem.

Elastyczne formy organizacji pracy

Rodzice dzieci do lat 3 mają prawo do pracy w niepełnym wymiarze godzin. Co do zasady oznacza to 4 godziny dziennie, jednak za porozumieniem z pracodawcą można wypracować inne rozwiązania. W przypadku rodziców trojga lub większej liczby dzieci uprawnienie to jest dostępne do momentu ukończenia przez najmłodsze

dziecko 5 lat. W prawodawstwie przewidziano także dodatkowe dni urlopu dla obojga rodziców dzieci poniżej 16 roku życia: 2 dni w przypadku jednego dziecka, 4 dni przy dwojce dzieci, 7 dni przy trojgu lub więcej.

WŁOCHY

Urlop ojcowski

Obowiązkowy płatny (w wysokości 100% zarobków bez górnego limitu) urlop ojcowski (*congedo di paternità*) w roku 2021 wynosi 10 dni²⁴ (wymiar urlopu był konsekwentnie wydłużany od roku 2013, w którym został po raz pierwszy wprowadzony), dodatkowy jeden dzień urlopu jest możliwy, jeśli matka przeniesie część swojego urlopu macierzyńskiego (urlop przysługuje nawet wtedy, gdy matka mimo posiadania do niego prawa, zrzeka się urlopu macierzyńskiego). Urlop może być przydzielony na poszczególne dni. Może być wykorzystany w okresie do 5 miesięcy od przyjścia na świat dziecka (lub adopcji dziecka).

Urlop rodzicielski

We Włoszech na jednego rodzica przysługuje sześciomiesięczny urlop rodzicielski (*congedo parentale*). Urlop jest uprawnieniem indywidualnym i nie podlega przeniesieniu. Maksymalna łączna długość urlopu na rodzinę wynosi 10 miesięcy, chyba że ojciec weźmie co najmniej 3 miesiące urlopu; w takim przypadku łączna długość urlopu może być przedłużona do 11 miesięcy, a ojciec może przedłużyć swój urlop do 7 miesięcy. Z urlopu rodzicielskiego można skorzystać do czasu ukończenia przez dziecko 12-tego roku życia. Urlop rodzicielski jest płatny w wysokości 30% zarobków w przypadku urlopu na dziecko poniżej 6-tego roku życia. Urlop jest bezpłatny, jeśli jest wykorzystywany na dziecko w wieku od 6 do 12 lat (płatny urlop w wysokości 30% zarobków na dziecko w wieku powyżej 6 a do 8 roku życia możliwy jest w sytuacji, w której indywidualny dochód wnioskującego rodzica nie przekracza określonego progu). Urlop rodzicielski może być wykorzystany jako pojedynczy okres urlopu do maksymalnie sześciu miesięcy, lub jako krótsze okresy do maksymalnie sześciu miesięcy. Może być wykorzystany w niepełnym wymiarze czasu pracy,

²⁴ Wprowadzony na mocy ustawy budżetowej z 30 grudnia 2020 roku (*Legge 30 dicembre 2020, n. 178*, GU Serie Generale n.322 del 30-12-2020 - Suppl. Ordinario n. 46; <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/12/30/20G00202/sg>). Urlop może być wykorzystany także w śmierci okołoporodowej dziecka (<https://www.altalex.com/documents/news/2021/03/22/congedo-di-paternita-2021-circolare-inps>).

w wymiarze kilku godzin dziennie, maksymalnie do połowy średniego dziennego wymiaru czasu pracy w roku bezpośrednio poprzedzającym rozpoczęcie urlopu rodzicielskiego. Rodzice mogą korzystać z urlopu w tym samym czasie. Urlop rodzicielski przysługuje wszystkim zatrudnionym rodzicom, z wyjątkiem pracowników domowych i pomocy domowych. Osoby pracujące na własny rachunek mają zasadniczo prawo do 3 miesięcy urlopu, które mogą być wykorzystane tylko w pierwszym roku po urodzeniu dziecka. Urlop rodzicielski przysługuje również parom osób tej samej płci. Pracownicy będący rodzicami adopcyjnymi lub zastępczymi mają prawo do urlopu na takich samych zasadach jak rodzice naturalni, a więc w ciągu pierwszych 12 lat od pojawienia się dziecka w rodzinie, niezależnie od wieku dziecka w chwili adopcji lub umieszczenia dziecka w opiece zastępczej i nie dłużej niż do osiągnięcia pełnoletności.

Urlop opiekuńczy

Włoski system urlopów opiekuńczych jest stosunkowo obszerny i rozwinięty. Oferuje on kombinację przepisów dotyczących zarówno krótkoterminowych, jak i dłuższych urlopów. Urlop opiekuńczy jest w pełni rekompensowany i jest objęty ubezpieczeniem emerytalnym. Urlop opiekuńczy przysługuje tylko pracownikom, którzy muszą opiekować się ciężko niepełnosprawnymi krewnymi. Ustawa nr 183/2010 wprowadziła zasadę "jedynego opiekuna", co oznacza, że w gospodarstwie domowym tylko jeden pracownik może zaspokajać potrzeby osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności. Opiekun ma prawo do dwóch różnych rodzajów urlopu opiekuńczego:

- 3 dni płatnego urlopu miesięcznie na krótkoterminowy urlop dla rodziców i bliskich krewnych osoby niepełnosprawnej (nie ma wymogu wspólnego zamieszkania); urlop ten może być wykorzystany w połowie dni lub w częściach godzinowych.
- do 2 lat płatnego urlopu dla rodziców i bliskich krewnych osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, mieszkających pod jednym dachem. Urlop ten jest płatny w wysokości 100% zarobków do rocznego limitu.

Prawo do urlopu opiekuńczego przysługuje pracownikom sektora publicznego i prywatnego (nie obejmuje osób samozatrudnionych).

Elastyczne formy organizacji pracy

Do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia matka mają prawo do skróconego czasu pracy w celu karmienia dziecka, z pełnym wynagrodzeniem (jedna godzina mniej dziennie, jeśli pracują sześć godzin dziennie lub mniej; dwie godziny mniej dziennie, jeśli pracują dłużej niż sześć godzin). Ojcowie są uprawnieni do korzystania z tego świadczenia w określonych warunkach, na przykład: jeśli matka jest samozatrudniona lub wykonuje wolny zawód; jeśli matka zdecyduje się nie korzystać z tego świadczenia; jeśli matka nie jest zatrudniona; lub jeśli ojciec sprawuje wyłączną opiekę nad dzieckiem. Pracownicy niezależnie od płci, którzy mają odpowiedzialność rodzicielską za dziecko poniżej 6 roku życia lub dziecko niepełnosprawne poniżej 18 roku życia, mają prawo do złożenia wniosku do pracodawcy o elastyczny czas pracy (np. o skrócenie czasu pracy). Pracodawcy są prawnie zobowiązani do rozpatrzenia tych wniosków i mogą je odrzucić tylko w przypadku zaistnienia wyraźnych powodów biznesowych (konieczne jest ich przedstawienie i pisemne wyjaśnienie decyzji).

Autorki:

Daniela Kupis

specjalista ds. międzynarodowych
w Biurze Analiz Sejmowych

Angelina Tazuszel

specjalista ds. międzynarodowych
w Biurze Analiz Sejmowych

Weryfikacja: Danuta Adamiec

Akceptował:

Wicedyrektor

Biura Analiz Sejmowych

Jacek Krawczyk

Deskrytory bazy REX: Austria, Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Litwa, Łotwa, Niderlandy, Niemcy, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Włochy, polityka społeczna, rodzice, rodzina, świadczenia rodzinne, urlop ojcowski