

Projekt

z dnia 8 listopada 2012 r.

USTAWA

z dnia

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.¹⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 179 dodaje się art. 179¹ - 179⁵ w brzmieniu:

„Art. 179¹. § 1. Pracownica, w terminie co najmniej 14 dni przed przewidywaną datą porodu, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182¹ § 1, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a}.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, stosuje się przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, ze zmianami wynikającymi z przepisów art. 179² - 179⁵.

Art. 179². § 1. W przypadku, o którym mowa w art. 179¹, pracownica może zrezygnować z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a także z korzystania z takiego urlopu w pełnym wymiarze i powrócić do pracy. W takim przypadku dodatkowy urlop macierzyński albo jego pozostała część może być udzielona pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

§ 2. Pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo rezygnacji z korzystania z takiego urlopu w pełnym wymiarze, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 1 i 2, dodatkowy urlop macierzyński albo część dodatkowego urlopu macierzyńskiego jest udzielana na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z części takiego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko.

Art. 179³. § 1. W przypadku, o którym mowa w art. 179¹, pracownica może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego, a także z korzystania z takiego urlopu w pełnym wymiarze i powrócić do pracy. W takim przypadku urlop rodzicielski albo jego pozostała część może być udzielona pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

§ 2. Przepisy art. 179² § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 179⁴. § 1. Pracownik-ojciec wychowujący dziecko może zrezygnować z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z urlopu rodzicielskiego albo z części takich urlopów, udzielonych zgodnie z art. 179² albo z art. 179³.

§ 2. W takim przypadku do pracownika-ojca wychowującego dziecko stosuje się odpowiednio art. 179² § 2, a do pracownicy odpowiednio art. 179² § 3.

Art. 179⁵. Do korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego zgodnie z zasadami określonymi w art. 179² i 179³ stosuje się odpowiednio przepisy art. 182¹ § 2 i art. 182^{1a} § 2.”;

2) art. 182¹ otrzymuje brzmienie:

„Art. 182¹ § 1. Pracownik ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) do 6 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1,
- 2) do 8 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 2. Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, jednorazowo albo w dwóch częściach przypadających bezpośrednio jedna po drugiej – w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności.

§ 3. Dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 4. We wniosku określa się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego, a w przypadku, gdy wniosek dotyczy drugiej części dodatkowego urlopu macierzyńskiego – termin zakończenia pierwszej części tego urlopu.

§ 5. Pracownik uprawniony do dodatkowego urlopu macierzyńskiego może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy; w takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy.

§ 6. W przypadku określonym w § 5 podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy, w którym pracownik wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 7. Przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6¹-7, art. 180¹ § 2, art. 182 zdanie pierwsze i art. 183¹ § 1 stosuje się odpowiednio.”;

3) po art. 182¹ dodaje się art. 182^{1a} w brzmieniu:

„Art. 182^{1a}. § 1. Bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze określonym w art. 182¹ § 1, pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni – niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

§ 2. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w trzech częściach, z których każda nie może być krótsza niż 8 tygodni, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej.

§ 3. Urlopu rodzicielskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 4. We wniosku określa się termin zakończenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a w przypadku gdy wniosek dotyczy kolejnej części urlopu rodzicielskiego – termin zakończenia poprzedniej części tego urlopu.

§ 5. Przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6¹ – 7, art. 180¹ § 2 zdanie pierwsze, art. 182 zdanie pierwsze, art. 182¹ § 5 i 6, art. 183¹ § 1 oraz art. 183² stosuje się odpowiednio.”;

4) uchyla się art. 182²;

5) po art. 182³ dodaje się art. 182⁴ w brzmieniu:

„Art. 182⁴. § 1. Pracownik, w terminie co najmniej 14 dni przed przewidywanym przyjęciem dziecka na wychowanie i wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przed przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio

po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 183 § 3, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a}.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, stosuje się przepisy dotyczące urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, ze zmianami wynikającymi z odpowiednio stosowanych przepisów art. 179² – 179⁵.”;

6) w art. 183:

a) § 3 i 4 otrzymują brzmienie:

„§ 3. Pracownik ma prawo do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) do 6 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1,
- 2) do 8 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5,
- 3) do 3 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 2.

§ 4. Do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6¹ – 7, art. 180¹ § 2, art. 182¹ § 2 – 6 i art. 183¹ § 1 stosuje się odpowiednio.”,

b) po § 4 dodaje się § 5 w brzmieniu:

„§ 5. Pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego; przepis art. 182^{1a} stosuje się odpowiednio.”;

7) art. 184 otrzymuje brzmienie:

„Art. 184. Za czas urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, oraz takich urlopów udzielanych zgodnie z art. 179¹ – 179⁵, przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami.”;

8) art. 189¹ otrzymuje brzmienie:

„Art. 189¹. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnień określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 § 2, art. 182¹ § 1, 182^{1a} § 1, art. 183 § 3, art. 186 § 1 i 2, art. 186⁷ § 1 i art. 188 może korzystać jedno z nich.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512, z późn. zm.²⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 29:

a) ust. 5 otrzymuje brzmienie :

„5. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu rodzicielskiego, z zastrzeżeniem ust. 3 i 6.”,

b) ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. Wysokość zasiłku macierzyńskiego pomniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu na zasadach określonych w art. 182¹ i art. 182^{1a} Kodeksu pracy.”;

2) art. 29a otrzymuje brzmienie:

„29a. Zasiłek macierzyński przysługuje również ubezpieczonemu-ojcu dziecka przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługującego pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko.”;

3) art. 31 otrzymuje brzmienie:

„Art. 31. 1. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.

2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 60% podstawy wymiaru zasiłku.

3. Miesięczny zasiłek macierzyński w przypadku ubezpieczonej, która we wniosku złożonym przed przewidywaną datą porodu, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po zasiłku macierzyńskim za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, dodatkowego zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający dodatkowemu urlopowi macierzyńskiemu w pełnym wymiarze, a także o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający urlopowi rodzicielskiemu w pełnym wymiarze wynosi 80% podstawy wymiaru za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z zastrzeżeniem ust. 4.

4. Ubezpieczonej, która z uwagi na wniosek, złożony w trybie ust. 3, pobierała zasiłek macierzyński w wysokości 80% podstawy wymiaru, w przypadku rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu

macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego lub w przypadku rezygnacji z zasiłku za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru, pod warunkiem że zasiłków macierzyńskich za okres odpowiadający okresom tych urlopów nie pobierze ojciec dziecka.

5. Do zasiłku macierzyńskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 ust. 4 oraz art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 i 3.”.

Art. 3. Do pracowników korzystających w dniu wejścia w życie ustawy z urlopu macierzyńskiego albo z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego stosuje się odpowiednio art. 182¹ i art. 183 § 3 i 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, a także art. 182^{1a} ustawy zmienianej w art. 1.

Art. 4. 1. Pracownik korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z dodatkowego urlopu macierzyńskiego ma prawo do części takiego urlopu w wymiarze odpowiadającym różnicy między wymiarem urlopu określonym w art. 182¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą a wymiarem udzielonego mu urlopu.

2. Części urlopu udziela się bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu w udzielonym wymiarze, na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z takiej części urlopu.

3. Pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1a} ustawy zmienianej w art. 1, udziela się na pisemny wniosek składany w terminie nie krótszym niż 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Art. 5. 1. Pracownik korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego ma prawo do części takiego urlopu w wymiarze odpowiadającym różnicy między wymiarem urlopu określonym w art. 183 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą a wymiarem udzielonego mu urlopu.

2. Części urlopu udziela się bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu w udzielonym wymiarze, na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z takiej części urlopu.

3. Pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1a} ustawy zmienianej w art. 1, udziela się na pisemny wniosek składany w terminie nie krótszym niż 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Art. 6. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 września 2013 r.

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407, z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398, z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587 i Nr 221, poz. 1615, z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672, z 2008 r. Nr 93, poz. 586, Nr 116, poz. 740, Nr 223, poz. 1460 i Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 56, poz. 458, Nr 58, poz. 485, Nr 98, poz. 817, Nr 99, poz. 825, Nr 115, poz. 958, Nr 157, poz. 1241 i Nr 219, poz. 1704, z 2010 r. Nr 105, poz. 655, Nr 135, poz. 912, Nr 182, poz. 1228, Nr 224, poz. 1459, Nr 249, poz. 1655 i Nr 254, poz. 1700, z 2011 r. Nr 36, poz. 181, Nr 63, poz. 322, Nr 80, poz. 432, Nr 144, poz. 855, Nr 149, poz. 887 i Nr 232, poz. 1378 oraz z 2012 r. poz. 908 i 1110.

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2010 r. Nr 225, poz. 1463, z 2011 r. Nr 113, poz. 657 i Nr 149, poz. 887 oraz z 2012 r. poz. 622.

Za zgodność pod względem
prawnym i redakcyjnym

DYREKTOR
Departamentu Prawnego
Magdalena Fabisiak
8. 11. 2012r.

Uzasadnienie

Projektowana ustawa ma umożliwić obojgu rodzicom skorzystanie z płatnego urlopu przez okres jednego roku, w związku z urodzeniem się ich dziecka, albo przez okres dłuższy niż jeden rok, w związku z jednoczesnym urodzeniem się większej liczby dzieci. Ponadto, projektowana ustawa ma w większym niż dotychczas stopniu, umożliwić rodzicom dziecka dzielenie się uprawnieniami rodzicielskimi przysługującymi w związku z opieką nad małym dzieckiem.

Obecny stan prawny

Uprawnienia pracownicze związane z pełnieniem funkcji rodzicielskich są regulowane przepisami działu ósmego Kodeksu pracy „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem”. Obejmują one prawo do urlopu macierzyńskiego (urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego), dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego), urlopu ojcowskiego, a także urlopu wychowawczego. W pierwszym okresie życia dziecka pracownicy mogą korzystać z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu ojcowskiego, w czasie których przysługuje im, na podstawie przepisów ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zasiłek macierzyński w wysokości 100%. W okresie do ukończenia przez dziecko 4 roku życia można także korzystać z bezpłatnego urlopu wychowawczego.

Urlop macierzyński

Zgodnie z przepisami art. 180 § 1 – 3 Kodeksu pracy, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze: 20 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, 31 tygodni, w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie, 33 tygodni, w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie, 35 tygodni, w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie i 37 tygodni, w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie. Co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu. W przypadku wykorzystywania urlopu macierzyńskiego przed porodem, po porodzie przysługuje urlop niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego.

Przepisy art. 180 § 4 – 7 Kodeksu pracy określają przypadki, w których z urlopu macierzyńskiego lub jego części korzysta lub może korzystać pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Chodzi tu o następujące przypadki:

- a) rezygnację pracownicy z korzystania z pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego, co może mieć miejsce, po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 14 tygodni

takiego urlopu; w takim przypadku dalszej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko,

- b) niemożność sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez pracownicę, której stan zdrowia wymaga hospitalizacji; w takim przypadku po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni, pracownik-ojciec wychowujący dziecko może korzystać z części urlopu odpowiadającej okresowi pobytu pracownicy w szpitalu,
- c) zgon pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego; w takim przypadku pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.

Dodatkowy urlop macierzyński

Zgodnie z przepisami art. 182¹ § 1 Kodeksu pracy, a także z przepisami ustawy z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 237, poz. 1654), pracownica ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, którego wymiar wynosi: w 2012 i 2013 r. – do 4 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 6 tygodni, w przypadku porodu mnogiego; od 2014 r. wymiar tego urlopu ma natomiast wynosić – do 6 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 8 tygodni, w przypadku porodu mnogiego.

Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany na wniosek pracownicy, jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Nie jest możliwe wykorzystywanie tego urlopu w częściach. Korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego można łączyć z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Zarówno wniosek o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jak i wniosek o podjęcie pracy podczas korzystania z takiego urlopu – są dla pracodawcy wiążące (art. 182¹ § 2 – 5 Kodeksu pracy).

Przepisy art. 182² Kodeksu pracy określają przypadki, w których z dodatkowego urlopu macierzyńskiego może korzystać pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Chodzi tu o następujące przypadki:

- a) wykorzystanie urlopu macierzyńskiego przez pracownicę; w takim przypadku bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego przez pracownicę pracownik-ojciec wychowujący dziecko może korzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
- b) korzystanie przez pracownika-ojca wychowującego dziecko z części urlopu macierzyńskiego w razie podzielenia się tym urlopem przez pracownicę (art. 180 § 5 Kodeksu pracy).

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

Zgodnie z przepisami art. 183 § 1 i 2 Kodeksu pracy, pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w

sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze: 20 tygodni, w przypadku przyjęcia jednego dziecka, 31 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci, 33 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci, 35 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci i 37 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci – 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. Pracownik, który przyjął dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia – ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze do 9 tygodni.

Drugi z przyszłych rodziców adopcyjnych może korzystać z części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego na takich samych zasadach, jak pracownik-ojciec wychowujący dziecko w razie dzielenia się urlopem macierzyńskim z matką dziecka, hospitalizacji matki dziecka albo śmierci matki dziecka korzystającej z urlopu macierzyńskiego (odpowiednie stosowanie art. 180 § 5-7 Kodeksu pracy).

Dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

Zgodnie z przepisami art. 183 § 3 Kodeksu pracy, a także z przepisami ustawy z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 237, poz. 1654) – pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, którego wymiar wynosi: w 2012 i 2013 r. - do 4 tygodni, w przypadku przyjęcia jednego dziecka, do 6 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka, do 2 tygodni, w przypadku przyjęcia starszego dziecka; od 2014 r. wymiar tego urlopu ma natomiast wynosić – do 6 tygodni, w przypadku przyjęcia jednego dziecka, do 8 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka, do 3 tygodni, w przypadku przyjęcia starszego dziecka.

Drugi z przyszłych rodziców adopcyjnych może korzystać z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku hospitalizacji albo zgonu przyszłego rodzica adopcyjnego korzystającego z takiego urlopu (odpowiednie stosowanie art. 180 § 6¹-7 Kodeksu pracy).

Urlop ojcowski

Zgodnie z przepisami art. 182³ Kodeksu pracy, pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia albo do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się

postanowienia orzekającego przysposobienie 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.

Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, który jest dla pracodawcy wiążący (art. 182³ § 2 Kodeksu pracy).

Urlop wychowawczy

Zgodnie z przepisami art. 186 Kodeksu pracy – pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4. roku życia. Urlop może być wykorzystywany jednorazowo albo nie więcej niż w czterech częściach, na wniosek pracownika, który jest wiążący dla pracodawcy.

Pracownik może także skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika. Taki urlop może być udzielony niezależnie od urlopu przysługującego na dziecko w wieku do 4 lat.

Proponowane zmiany

Projekt przewiduje wprowadzenie zmian w przepisach dotyczących dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a także przewiduje wprowadzenie nowej instytucji, tj. urlopu rodzicielskiego.

W projekcie proponuje się nie wprowadzać zmian w obecnie obowiązujących rozwiązaniach prawnych zawartych w Kodeksie pracy dotyczących urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego. Pracownicy, także pod dniem wejścia w życie projektowanej ustawy, mogliby zatem korzystać z powyższych urlopów - na obecnie obowiązujących zasadach.

Projektowane zmiany mają umożliwić sprawowanie opieki nad małym dzieckiem w okresie pierwszego roku jego życia, poprzez umożliwienie pracownicy-matce dziecka i pracownikowi-ojcu dziecka korzystania, tak jak dotychczas, z urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz z nowej instytucji urlopu rodzicielskiego. Łączny wymiar tych urlopów wyniesie 52 tygodnie, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, natomiast w przypadku porodów mnogich wymiar ten wyniesie od 65 do 71 tygodni, w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

Proponuje się przyjęcie takich rozwiązań prawnych, które - w większym niż dotychczas stopniu - umożliwią rodzicom dziecka dzielenie się uprawnieniem do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a także dzielenie się nowym uprawnieniem, tj. urlopem rodzicielskim. Taka

regulacja powinna sprzyjać częstszemu podejmowaniu obowiązków związanych z opieką nad małym dzieckiem przez ojca dziecka, zgodnie z decyzją obojga rodziców, podejmowaną z uwzględnieniem ich sytuacji rodzinnej, a także zawodowej. Wydłużenie okresu płatnych urlopów związanych z opieką nad małym dzieckiem nie służy zatem wydłużeniu okresu nieobecności w pracy pracownicy-matki dziecka, ale przede wszystkim ma umożliwić rozłożenie w dłuższym okresie czasu obowiązków rodzicielskich na oboje rodziców dziecka.

W projekcie proponuje się także przyznanie pracownicy prawa do zadeklarowania, jeszcze przed przewidywaną datą porodu, że zamierza ona korzystać, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie, z urlopu rodzicielskiego, także w pełnym wymiarze. W przypadku takiej deklaracji udzielano by, na podstawie jednego wniosku, urlopu na łączny okres obejmujący urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński i urlop rodzicielski.

Zmiany w zakresie dodatkowego urlopu macierzyńskiego

1. Proponuje się podwyższyć, od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy, tj. od dnia 1 września 2013 r., wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego i określić go na poziomie, który miałby obowiązywać, zgodnie z obecnym stanem prawnym, dopiero od dnia 1 stycznia 2014 r.

W tym celu proponuje się, aby wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego wynosił: do 6 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 8 tygodni, w przypadku porodu mnogiego.

(art. 182¹ § 1 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy)

2. Proponuje się przyznać obojgu rodzicom prawo do skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego - na równych prawach.

W tym celu proponuje się uchylene art. 182² Kodeksu pracy, który obecnie określa, w jakich przypadkach pracownik-ojciec wychowujący dziecko może korzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz przyjęcie zasady redagowania przepisów dotyczących dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykorzystaniem określenia „pracownik”, co przesądza, że projektowane przepisy będą adresowane zarówno do pracownika-ojca dziecka, jak i pracownicy-matki dziecka. Taka redakcja przepisów występuje już obecnie w odniesieniu do urlopu wychowawczego, z którego może korzystać zarówno pracownica-matka dziecka, jak i pracownik-ojciec dziecka.

(art. 182¹ Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy
art. 1 pkt 4 projektowanej ustawy)

3. Proponuje się zmienić niektóre dotychczasowe zasady korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, zachowując regulacje dotyczące: możliwości korzystania z tego urlopu jedynie w terminie przypadającym bezpośrednio po urlopie

macierzyńskim, oraz możliwości łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

Projekt zakłada możliwość korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego jedynie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Dodatkowy urlop macierzyński mógłby być wykorzystywany jednorazowo lub w częściach, nie więcej niż dwóch, w wymiarze tygodnia lub wielokrotności tygodnia, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej. Takie zasady wykorzystywania dodatkowego urlopu macierzyńskiego zapewnią możliwość sprawowania nieprzerwanej opieki nad małym dzieckiem przez łączny okres 26 tygodni, obejmujący urlop macierzyński w podstawowym i dodatkowym wymiarze, a w przypadku porodów mnogich - przez łączny okres od 39 do 45 tygodni, także obejmujący urlop macierzyński w podstawowym i dodatkowym wymiarze. Uelastycznieniu korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego służy natomiast projektowane rozwiązanie, zgodnie z którym dodatkowy urlop macierzyński mógłby być wykorzystywany w dwóch częściach, co na podstawie obecnie obowiązujących rozwiązań prawnych nie jest możliwe, a także propozycja pełnej dostępności korzystania z tego urlopu zarówno przez pracownicę-matkę dziecka, jak i pracownika-ojca dziecka. Możliwe zatem będzie zarówno wykorzystanie pełnego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub tylko jednej jego części przez jednego z rodziców, jak i podzielenie się tym urlopem między rodzicami dziecka. Proponuje się przy tym zachowanie dotychczasowej zasady, zgodnie z którą jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, w tym samym czasie z uprawnienia do dodatkowego urlopu macierzyńskiego może korzystać tylko jedno z nich.

(art. 182¹ § 2 i art. 189¹ Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 i pkt 8 projektowanej ustawy)

W projekcie proponuje się, aby - tak jak dotychczas - dodatkowy urlop macierzyński był udzielany na pisemny wniosek pracownika, wiążący pracodawcę, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. W celu zapewnienia realizacji zasady udzielania dodatkowego urlopu macierzyńskiego wyłącznie w terminie przypadającym bezpośrednio po urlopie macierzyńskim proponuje się, aby we wniosku o dodatkowy urlop macierzyński określano termin zakończenia urlopu macierzyńskiego. Podobnie zachowaniu zasady ciągłości służy propozycja, zgodnie z którą w przypadku wykorzystywania dodatkowego urlopu w dwóch częściach, we wniosku należy określić termin zakończenia pierwszej części takiego urlopu.

(art. 182¹ § 3 i 4 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy)

Proponuje się także zachowanie dotychczasowych zasad łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu. Pracownik mający taki zamiar mógłby, podobnie jak w obecnym stanie prawnym, podjąć taką pracę składając pracodawcy udzielającemu dodatkowego urlopu macierzyńskiego pisemny wniosek w tej sprawie, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku pracownik

wskazywałby wymiar czasu pracy (nie wyższy niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy), a także okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy. Taki wniosek byłby wiążący dla pracodawcy.

(art. 182¹ § 5 i 6 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 6 lit a projektowanej ustawy)

Proponuje się zachować obecny katalog przepisów Kodeksu pracy stosowany odpowiednio w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6¹-7, art. 180¹ § 2, art. 183¹ § 1), uzupełniając go jedynie o odpowiednie stosowanie art. 182 zdanie pierwsze Kodeksu pracy, co oznaczałoby, że w przypadku rezygnacji w czasie dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wychowywania dziecka i oddania go innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, pracownikowi nie przysługiwałaby część dodatkowego urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka. Nie znajduje bowiem uzasadnienia korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w przypadku zaprzestania sprawowania opieki nad dzieckiem.

(art. 182¹ § 7 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy)

Zmiany w zakresie dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

1. Proponuje się podwyższyć, od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy, tj. od dnia 1 września 2013 r., wymiar dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i określić go na poziomie, który miałby obowiązywać, zgodnie z obecnym stanem prawnym, dopiero od dnia 1 stycznia 2014 r.

W tym celu proponuje się, aby wymiar dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego wynosił: do 6 tygodni, w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka, do 8 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka i do 3 tygodni, w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

(art. 183 § 3 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 4 projektowanej ustawy).

2. Proponuje się, aby nadal obowiązywała zasada, że korzystanie z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego odbywa się na takich samych zasadach, jak korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

W tym celu proponuje się utrzymanie obecnego katalogu przepisów stosowanych odpowiednio do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6¹ – 7, art. 180¹ § 2, art. 182¹ § 2-6 i art. 183¹ § 1). Zmiana tego katalogu w zakresie art. 182¹, polegająca na powołaniu § 2-6 tego artykułu, a nie, jak dotychczas, § 2-5, ma jedynie charakter porządkowy i jest spowodowana nadaniem w

projektowanej ustawie nowego brzmienia art. 182¹ Kodeksu pracy (będzie się on składać z 7, a nie z 6 paragrafów).

Ponadto proponuje się przyznać prawo do urlopu rodzicielskiego pracownikowi, który wykorzystał pełny wymiar dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Taki pracownik mógłby korzystać z urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, podobnie jak bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim będzie możliwość korzystania z urlopu rodzicielskiego. Zasadne jest zatem, aby do takiego pracownika stosować odpowiednio przepisy o urlopie rodzicielskim.

(art. 183 § 4 i 5 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 6 projektowanej ustawy)

Ponadto, proponuje się uzupełnienie art. 189¹ Kodeksu pracy, o powołanie w tym przepisie art. 183 § 3 Kodeksu pracy, co oznaczałoby, że jeżeli oboje przyszli rodzice adopcyjni pozostają w zatrudnieniu, z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może w tym samym czasie korzystać tylko jedno z nich. Taka zasada obecnie obowiązuje w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego, zatem powinna odnosić się także do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

(art. 189¹ Kodeksu pracy – art. 1 pkt 8 projektowanej ustawy)

Urlop rodzicielski

Projektowana ustawa przewiduje wprowadzenie nowego uprawnienia związanego z pełnieniem funkcji rodzicielskich, tj. urlopu rodzicielskiego. Proponuje się, określić jeden wymiar takiego urlopu - do 26 tygodni - niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Projekt nie przewiduje zróżnicowania wymiaru urlopu rodzicielskiego w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Nie jest to konieczne, bowiem zachowane zostanie dotychczasowe znaczne zróżnicowanie wymiaru zarówno podstawowego, jak i dodatkowego urlopu macierzyńskiego w zależności od tego, czy w czasie jednego porodu urodziło się jedno, czy też więcej dzieci.

Proponuje się przyjęcie zasady, zgodnie z którą korzystanie z urlopu rodzicielskiego byłoby możliwe wyłącznie bezpośrednio po wykorzystaniu pełnego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego (pełnego wymiaru dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego). Z urlopu rodzicielskiego mogliby korzystać pracownica-matka dziecka, a także pracownik-ojciec dziecka (albo przyszli rodzice adopcyjni) - na równych prawach.

Ze względu na proponowany, stosunkowo długi wymiar tego urlopu, projekt zakłada możliwość korzystania z urlopu rodzicielskiego jednorazowo albo w częściach, nie więcej niż trzech, z których każda nie mogłaby być krótsza niż 8 tygodni, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej. Takie zasady wykorzystania urlopu rodzicielskiego uczynią to uprawnienie elastycznym dla rodziców dziecka. Proponuje się bowiem, aby możliwe było wykorzystanie urlopu rodzicielskiego jednorazowo w pełnym lub w niepełnym wymiarze, a także w

częściach przez jednego z rodziców dziecka, jak i podzielenie się tym uprawnieniem, także w pełnym lub w niepełnym wymiarze między rodzicami dziecka i wykorzystywanie go maksymalnie w trzech częściach, z których każda nie mogłaby być krótsza niż 8 tygodni. Ograniczenie liczby części, w których urlop rodzicielski mógłby być wykorzystywany, a także określenie minimalnego wymiaru każdej z tych części - ma na celu zapewnienie pracodawcom zatrudniającym pracowników, którzy korzystaliby z urlopu rodzicielskiego, odpowiednich warunków do organizacji procesu pracy.

Proponuje się, aby urlop rodzicielski był udzielany na pisemny wniosek pracownika składany pracodawcy z co najmniej 14 dniowym wyprzedzeniem. Pracodawca byłby obowiązany do uwzględnienia wniosku pracownika. Konieczność zachowania przez pracownika odpowiednio długiego okresu wyprzedzenia na złożenie wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego, a także obowiązek pracodawcy uwzględnienia takiego wniosku pracownika – powinny zapewnić obu stronom stosunku pracy odpowiednie warunki do realizacji swoich zadań. Ponadto proponuje się, w celu zapewnienia realizacji zasady udzielania urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim (po dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego), aby we wniosku dotyczącym udzielenia urlopu rodzicielskiego pracownik był obowiązany wskazać termin zakończenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego). Podobnie, w przypadku zamiaru wykorzystywania urlopu rodzicielskiego w częściach, pracownik wnioskujący o kolejną część takiego urlopu byłby obowiązany wskazać we wniosku termin zakończenia poprzedniej części urlopu.

Projekt przewiduje stosowanie do urlopu rodzicielskiego w sposób odpowiedni przepisów art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6¹-7, art. 180¹ § 2 zdanie pierwsze, art. 182 zdanie pierwsze, art. 182¹ § 5 i 6, art. 183¹ § 1 i art. 183². Zapewni to objęcie pracowników korzystających z urlopu rodzicielskiego porównywalnymi gwarancjami, jakimi są obecnie objęci pracownicy korzystający z pozostałych uprawnień rodzicielskich.

Zmianą o charakterze porządkowym jest propozycja uzupełnienia art. 189¹ Kodeksu pracy o powołanie w nim nowego art. 182^{1a} Kodeksu pracy, dotyczącego urlopu rodzicielskiego. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni zasadnym jest, aby w tym samym czasie z urlopu rodzicielskiego mógł korzystać tylko jeden z uprawnionych pracowników. (art. 182^{1a} i art. 189¹ Kodeksu pracy – art. 1 pkt 3 i pkt 8 projektowanej ustawy)

Korzystanie z urlopów związanych z urodzeniem się dziecka – na wniosek pracownicy składany przed przewidywaną datą porodu

Proponuje się przyznać pracownicy prawo zadeklarowania, przed przewidywaną datą porodu, że zamierza ona korzystać, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po wykorzystaniu takiego urlopu, z urlopu rodzicielskiego, także w pełnym wymiarze. W takim przypadku pracownica byłaby uprawniona do złożenia jednego wniosku o udzielenie obu tych urlopów. Proponuje się, aby

uprawniona pracownica mogła wystąpić z takim wnioskiem w terminie co najmniej 14 dni przed przewidywaną datą porodu. W przypadku wyboru przez pracownicę takiej formy korzystania z urlopów związanych z urodzeniem się dziecka - proponuje się stosowanie wszystkich przepisów Kodeksu pracy dotyczących urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego z modyfikacjami, których zakres jest konieczny ze względu na jednorazowe, udzielenie tych urlopów i proponowane przyznanie pracownicy prawa rezygnacji z korzystania z tych urlopów w całości lub w części.

W związku z tym projekt zakłada możliwość rezygnacji przez pracownicę z wykorzystania dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub z korzystania z tego urlopu w pełnym wymiarze. W takim przypadku dodatkowy urlop macierzyński lub jego część mogłaby być udzielona pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko. Zarówno rezygnacja z urlopu lub jego części przez pracownicę, jak i przejście tego uprawnienia przez pracownika-ojca wychowującego dziecko – wymagałoby złożenia pisemnego wniosku, z zachowaniem 7 dniowego wyprzedzenia. Taki wniosek byłby wiążący dla pracodawcy.

Proponuje się także, aby pracownica mogła zrezygnować z wykorzystania urlopu rodzicielskiego lub korzystania z tego urlopu w pełnym wymiarze. Także w takim przypadku z urlopu rodzicielskiego lub jego części mógłby korzystać pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Projekt zakłada, że taka modyfikacja korzystania z urlopu rodzicielskiego wymagałaby pisemnego wniosku rodziców dziecka, składanego z co najmniej 7 dniowym wyprzedzeniem. Wniosek byłby wiążący dla pracodawcy.

Powyższe propozycje wychodzą naprzeciw oczekiwaniom uelastycznienia zasad korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem i potrzebie większego zaangażowania ojca dziecka w opiekę nad nim.

Ze względu na to, że projektowana ustawa przewiduje regulacje dotyczące wykorzystywania dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w częściach, określając ich liczbę i wymiar – proponuje się, aby zasady te stosowano odpowiednio w przypadku rezygnacji przez pracownicę z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z urlopu rodzicielskiego lub z części takich urlopów.

Projektowana ustawa przyznaje analogiczne uprawnienia przyszłym rodzicom adopcyjnym. (art. 179¹-179⁵ i art. 182⁴ Kodeksu pracy – art. 1 pkt 1 i pkt 5 projektowanej ustawy)

Zmiany w przepisach o zasiłkach z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

Zgodnie z nowelizacją zasiłek macierzyński będzie przysługiwał również w przypadku korzystania przez ubezpieczonego z zasiłku macierzyńskiego przez okres określony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił:

- a) 60% podstawy wymiaru zasiłku, przy zasiłku macierzyńskim w okresie odpowiadającym okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu dodatkowego na poziomie 100 % podstawy wymiaru, albo
- b) 80% podstawy wymiaru zasiłku w przypadku ubezpieczonej, która we wniosku złożonym przed przewidywaną datą porodu wystąpi o udzielenie jej bezpośrednio po zasiłku macierzyńskim, dodatkowego zasiłku macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim zasiłku - zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wyżej opisanym przypadku - będzie wynosił 80% podstawy wymiaru,
- c) w przypadku, gdy ubezpieczona, która we wniosku złożonym przed przewidywaną datą porodu wystąpiła o udzielenie jej bezpośrednio po zasiłku macierzyńskim, dodatkowego zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim zasiłku, zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, zrezygnuje z zasiłku za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze lub z zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze i nie skorzysta z prawa do tych zasiłków ubezpieczony – ojciec dziecka, wówczas proponuje się wyrównanie wypłaconej kwoty zasiłków macierzyńskich w wysokości 80% podstawy wymiaru do 100% podstawy wymiaru za wykorzystany okres pobierania zasiłków, w formie jednorazowej wypłaty.

Przyjęte rozwiązania chroniłyby poziom wypłacanych zasiłków macierzyńskich w przypadku zmiany sytuacji życiowej kobiety, która przed porodem zdecydowała się na skorzystanie z prawa do przysługujących zasiłków z tytułu urodzenia (przysposobienia) dziecka, a więc za okres urlopu macierzyńskiego i dodatkowego. Propozycja ta ma więc na celu ochronę ubezpieczonych, które z różnych względów zmieniły swoją decyzję o okresie opieki nad dzieckiem i nie różnicuje ich sytuacji w odniesieniu do kobiet, które sukcesywnie podejmować będą decyzje o korzystaniu z zasiłków macierzyńskich (za okresy odpowiadające okresowi urlopu macierzyńskiego i dodatkowego). Kobiety, które podejmą decyzję przed porodem i zmienią ją w trakcie pobierania zasiłku, rezygnując z dalszego jego pobierania – otrzymają jednorazowe wyrównanie.

Wszystkie rozwiązania, dotyczące zasiłków macierzyńskich, dotyczą zarówno pracowników jak i pozostałych osób, które objęte są ubezpieczeniem chorobowym obowiązkowo lub które do tego ubezpieczenia przystąpiły dobrowolnie (art. 3 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa), z wyjątkiem rozwiązania, dotyczącego możliwości łączenia okresu przebywania na dodatkowym urlopie macierzyńskim lub na urlopie rodzicielskim z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego któregoś z tych urlopów, na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

Przepisy przejściowe

Proponuje się, aby z nowych rozwiązań prawnych wprowadzonych projektowaną ustawą mogli korzystać także pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie ustawy będą przebywać na urlopie macierzyńskim (urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego), a także na dodatkowym urlopie macierzyńskim (dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego).

W tym celu proponuje się w przepisach przejściowych projektowanej ustawy zamieszczenie norm, zgodnie z którymi:

- 1) Pracownicy korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z urlopu macierzyńskiego albo z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego byłiby uprawnieni do korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego - zgodnie z nowymi regulacjami prawnymi w tym zakresie.
(art. 3 projektowanej ustawy);
- 2) Pracownicy korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – mieliby prawo do wnioskowania o udzielenie części takiego urlopu w wymiarze odpowiadającym różnicy między wymiarem urlopu wprowadzonym projektowaną ustawą a wymiarem udzielonego urlopu. Do dnia wejścia w życie ustawy wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie bowiem niższy, niż wymiary takich urlopów od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy. Proponuje się, aby uprawnieni pracownicy mieli prawo złożenia wniosku o udzielenie części urlopu w terminie nie krótszym niż 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z takiej części urlopu.
(art. 4 ust. 1 i 2 i art. 5 ust. 1 i 2 projektowanej ustawy);
- 3) Pracownicy korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego mogliby także, w krótszym terminie wnioskować o udzielenie im urlopu rodzicielskiego. Proponuje się, aby był to termin nie krótszy niż 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z takiego urlopu. W praktyce bowiem będą mogły wystąpić przypadki, w których zachowanie 14 dniowego wyprzedzenia przy wnioskowaniu o udzielenie urlopu rodzicielskiego nie będzie możliwe.
(art. 4 ust. 3 i art. 5 ust. 3 projektowanej ustawy)

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 września 2013 r.

Przedmiot projektowanej regulacji nie podlega procedurze notyfikacji określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) projekt ustawy zostanie umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Projektowana ustawa zostanie udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, zgodnie z treścią § 11a ust. 1 uchwały nr 49 Rady Ministrów z dnia 19 marca 2002 r. - Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. Nr 13, poz. 221, z późn. zm.).

Ocena Skutków Regulacji

1. Zakres podmiotowy regulacji

Projektowana ustawa będzie oddziaływać na pracowników i pracodawców, do których mają zastosowanie nowelizowane przepisy dotyczące uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. W zakresie świadczeń z ubezpieczeń społecznych regulacja dotyczyć będzie osób, które objęte są ubezpieczeniem chorobowym.

2. Konsultacje społeczne

Projektowana ustawa będzie przedmiotem konsultacji społecznych w trybie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.).

Projektowana ustawa zostanie skierowana do zaopiniowania przez następujące organizacje:

- 1) NSZZ „Solidarność”,
- 2) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- 3) Forum Związków Zawodowych,
- 4) Business Centre Club – Związek Pracodawców,
- 5) Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”,
- 6) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
- 7) Związek Rzemiosła Polskiego.

Ponadto, że względu na przedmiot projektowanej regulacji, projekt będzie przedmiotem konsultacji z następującymi organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz rodzin: Fundacja Przyjaciółka, Związek dużych rodzin „Trzy plus”, Fundacja MaMa, Fundacja Centrum Praw Kobiet, Kongres Kobiet Polskich, Stowarzyszenie Aktywne Kobiety, Bałtyckie Centrum Gender, Demokratyczna Unia Kobiet, Europejskie Forum Właścicierek Firm, Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, Liga Kobiet Polskich, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Stowarzyszenie Współpracy Kobiet NEWW Polska (NP), Towarzystwo Przyjaciół Dzieci Zarząd Główny, Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych WRZOS, Komitet Ochrony Praw Dziecka, Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych, Sieć Wspierania Organizacji Pozarządowych SPLOT i Towarzystwo Rozwoju Rodziny.

3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

3.1 Skutki finansowe projektowanych zmian dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Wprowadzenie zasady, że kobieta (rodzic) może otrzymać 100% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego wypłacanego przez okres urlopu macierzyńskiego w aktualnie obowiązującym wymiarze albo 80% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego przez okres uwzględniający urlop rodzicielski spowoduje wzrost wydatków na zasiłki macierzyńskie wypłacane z funduszu chorobowego ZUS oraz na składki emerytalno-rentowe za okres urlopu macierzyńskiego finansowane z budżetu państwa. Analogiczny skutek finansowy wystąpi również w sytuacji, gdy po urlopie macierzyńskim w obowiązującym obecnie wymiarze i w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego podjęta zostanie decyzja o skorzystaniu z urlopu rodzicielskiego przez następne tygodnie do 26 tygodni łącznie (urlop ten może zostać wykorzystany w 3 ratach, z tym, że rata nie może być krótsza od 8 tygodni) w wysokości 60% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego.

Wynikające z „Prognozy wpływów i wydatków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych” wydatki na zasiłki macierzyńskie bez uwzględnienia proponowanych zmian, w latach 2012 – 2018, zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Rok	Prognozowane wydatki na zasiłki macierzyńskie z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - kwoty nominalne (w mln zł)
2012	3 705
2013	3 831
2014	4 036
2015	4 255
2016	4 473
2017	4 690
2018	4 906

Gdyby wszyscy uprawnieni zdecydowali się na skorzystanie z przedłużonego okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego identyczne skutki finansowe wystąpią zarówno w wariantcie gdy wszyscy ubezpieczeni skorzystają z:

1) urlopu podstawowego w obecnym wymiarze (macierzyńskiego i dodatkowego) oraz urlopu rodzicielskiego w wymiarze 26 tygodni i jednocześnie zasiłku macierzyńskiego w wysokości 80% podstawy jego wymiaru, jak i

2) urlopu podstawowego w obecnym wymiarze (macierzyńskiego i dodatkowego) oraz zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy jego wymiaru oraz urlopu rodzicielskiego w wymiarze 26 tygodni oraz zasiłku macierzyńskiego w wysokości 60% podstawy jego wymiaru.

Przy założeniu, że wszyscy ubezpieczeni skorzystaliby z uprawnienia, szacunkowy wzrost wydatków z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych przedstawia poniższa tabela.

Rok	Wzrost wydatków na zasiłki w mln zł
2013	868 *
2014	2 744
2015	2 893
2016	3 042
2017	3 189
2018	3 336

* zakładając wejście w życie przepisów od 1 września 2013r.:

Wyniki zaprezentowane w powyższej tabeli należy traktować jako maksymalny wzrost wydatków na zasiłki macierzyńskie.

Przyjęcie realistycznego założenia, że jedynie określony procent ubezpieczonych rodziców zdecyduje się na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego (z zasiłkiem macierzyńskim w zmniejszonej wysokości) oznacza, że wzrost wydatków będzie jedynie określonym procentem przedstawionych powyżej kwot maksymalnych. Ze względu na trudności w określeniu grupy takich rodziców, a w konsekwencji relacji wysokości ich zasiłków macierzyńskich do

przeciętnego zasiłku przy ilustracji zmiany wydatków FUS, proponuje się przyjęcie zasady, że spadek liczby ubezpieczonych korzystających z urlopu rodzicielskiego spowoduje wprost proporcjonalny spadek wydatków z FUS. Przy założeniu, że określony odsetek ubezpieczonych skorzysta z urlopu macierzyńskiego szacunkowy wzrost wydatków FUS ilustruje poniższa tabela.

Rok	50% korzystających	70% korzystających	90% korzystających
	Wzrost wydatków na zasiłki (mln zł)		
2013	434*	608*	782*
2014	1372	1921	2470
2015	1447	2025	2604
2016	1521	2129	2737
2017	1595	2232	2870
2018	1668	2335	3002

*zakładając wejście w życie przepisów od 1 września 2013r.:

Przedstawione rozwiązanie przewiduje możliwość skorzystania z urlopu rodzicielskiego w 3 ratach. Oznacza to, że część wydatków na zasiłki macierzyńskie z tytułu urlopu rodzicielskiego może zostać przeniesiona na następny rok. Ponadto nie wszystkie uprawnione osoby skorzystają z pełnego wymiaru urlopu rodzicielskiego, np. wykorzystując 1 lub 2 co najmniej 8-tygodniowe okresy zamiast od razu 26 tygodni. W konsekwencji skutek finansowy może ulec zmniejszeniu lub przesunięciu na następne lata.

3.2. Skutki finansowe projektowanych zmian dla budżetu państwa.

Wydłużenie okresu opieki nad dzieckiem spowoduje wzrost wydatków na składki emerytalno-rentowe za okres urlopu macierzyńskiego finansowane z budżetu państwa. Składki te będą finansowane przez cały okres sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, co stanowi dodatkowy koszt dla budżetu państwa.

Wydatki budżetu państwa wzrosną z jednej strony z tytułu wyższych niż prognozowane wydatki na zasiłki macierzyńskie (dłuższy okres wypłaty) i konieczności wyższej dotacji uzupełniającej do FUS, z drugiej zaś bezpośrednio z tytułu opłacania składek za osoby korzystające z prawa do przedłużonej płatnej opieki nad małym dzieckiem.

Rok	Wydatki budżetu państwa z tytułu opłacania składek po wprowadzeniu zmiany (w mln zł)
2013	239
2014	755
2015	796
2016	837
2017	878
2018	918

Podobnie jak w przypadku zasiłków wyniki zaprezentowane w powyższej tabeli należy traktować jako maksymalny wzrost wydatków budżetu państwa na składki.

Przyjęcie założenia, że jedynie określony procent rodziców zdecyduje się na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego (z zasiłkiem macierzyńskim w zmniejszonej wysokości) oznacza, że wzrost wydatków budżetu państwa na składki będzie jedynie określonym procentem przedstawionych powyżej kwot maksymalnych.

Rok	50% korzystających	70% korzystających	90% korzystających
	Wzrost wydatków na składki (mln zł)		
2013	119*	167*	215*
2014	378	529	680
2015	398	557	717

2016	419	586	753
2017	439	614	790
2018	459	643	826

zakładając wejście w życie przepisów od 1 września 2013r.:

3.3. Skutki finansowe projektowanych zmian dla budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Projektowana zmiana nie ma wpływu na budżety jednostek samorządu terytorialnego.

4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Projektowane zmiany będą wywierać wpływ na rynek pracy.

Wydłużenie łącznego okresu płatnych urlopów - poprzez podwyższenie wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz wprowadzenie instytucji urlopu rodzicielskiego - może wywołać zwiększone zapotrzebowanie na pracowników, którzy mogliby zastąpić pracowników korzystających z takich urlopów, co oznaczałoby możliwość zwiększenia liczby pracowników zatrudnianych na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika.

Jednocześnie, ze względu na możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a także z urlopu rodzicielskiego zarówno przez pracownicę – matkę dziecka, jak i pracownika – ojca dziecka, na równych zasadach, nowe rozwiązania prawne nie powinny skutkować dyskryminacją kobiet na rynku pracy.

5. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Projektowana regulacja może mieć wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Przewiduje ona bowiem nową instytucję urlopu rodzicielskiego, który poprzez zasadę jego wykorzystywania bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim (lub po dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego) może znacznie wydłużyć okres nieobecności w pracy pracownika korzystającego z uprawnień rodzicielskich, uniemożliwiając pracodawcy korzystanie z jego

wiedzy i umiejętności. Jednocześnie taki pracodawca będzie zmuszony do poniesienia nowych kosztów związanych z rekrutacją pracownika zatrudnianego na zastępstwo, a także z jego przygotowaniem do podjęcia obowiązków służbowych. Jednak w dalszej perspektywie czasowej dla pracodawcy taka zamiana pracowników na stosunkowo długi czas może okazać się korzystna w prowadzeniu polityki kadrowej. Po długotrwałym zastępstwie istnieje większe prawdopodobieństwo, że strony stosunku pracy zdecydują się na podjęcie stałej współpracy.

Należy jednak założyć, że projektowane rozwiązania dotyczące możliwości dzielenia się dodatkowym urlopem macierzyńskim (dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego), a także urlopem rodzicielskim między rodzicami dziecka, jak również możliwość łączenia korzystania z takich urlopów z wykonywaniem pracy – powinny złagodzić skutki wydłużonego okresu nieobecności pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich, jakie będą mogli ponosić pracodawcy.

6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Projektowana regulacja nie wpłynie na sytuację i rozwój regionalny.