

USTAWA

z dnia
o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.²⁾) wprowadza się następujące zmiany:

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

„Art. 179¹. Pracownica, nie później niż 14 dni po porodzie, 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} § 1; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

Art. 179². § 1. W przypadku, o którym mowa w art. 179¹, pracownica może zrezygnować z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub w części i powrócić do pracy. W takim przypadku dodatkowy urlop macierzyński w całości lub w części może być udzielony pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

§ 2. Pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub w części, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed przystąpieniem do pracy; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 1 i 2, dodatkowy urlop macierzyński w całości lub w części jest udzielany na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 14 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 w całości lub w części i powrócić do pracy. W takim przypadku urlop rodzicielski w całości lub w części może być udzielony 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 części dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z części urlopu rodzicielskiego, 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. W przypadku rezygnacji z części dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub z części urlopu rodzicielskiego zgodnie z zasadami określonymi w art. 179² i 179³ stosuje się odpowiednio przepisy art. 182¹ § 2 i art. 182^{1a} § 2.”;

2) w art. 180 § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu.”;

3) art. 182¹ otrzymuje brzmienie:

„Art. 182¹ § 1. Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego 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 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 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 4. We wniosku o udzielenie urlopu określa się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego, a w przypadku, gdy wniosek dotyczy drugiej części dodatkowego urlopu macierzyńskiego – termin zakończenia pierwszej części tego urlopu oraz okres dotychczas wykorzystanego 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 wymiaru czasu pracy.

§ 6. W przypadku określonym w § 5, podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 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 uwzględnia wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

§ 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.”;

4) 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 – w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności.

§ 3. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu nie może przekraczać wymiaru określonego w § 1.

§ 4. 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.

§ 5. We wniosku o udzielenie urlopu określa się termin zakończenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a w przypadku gdy wniosek dotyczy kolejnej części urlopu rodzicielskiego – termin zakończenia poprzedniej części tego urlopu oraz okres dotychczas wykorzystanego urlopu.

§ 6. 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.”;

5) uchyla się art. 182²;

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

„Art. 182⁴. § 1. Pracownik, nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu 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} § 1; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, przepisy art. 179² – 179⁵, stosuje się odpowiednio.”;

7) 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; przepisy art. 182^{1a} stosuje się odpowiednio.”;

8) art. 184 otrzymuje brzmienie:

„Art. 184. Za czas urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami.”;

9) 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, 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 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.³⁾) w art. 9 ust. 6b otrzymuje brzmienie:

„6b. Pracownik, który łączy dodatkowy urlop macierzyński lub dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu na zasadach określonych w art. 182¹ § 5 Kodeksu pracy, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, z obu tytułów.”.

Art. 3. 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.⁴⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 29:

a) uchyla się ust. 3,

b) 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. 6.”,

c) 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, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach 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. 3.

2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 60% podstawy wymiaru zasiłku, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. Miesięczny zasiłek macierzyński w przypadku ubezpieczonej, która wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze oraz za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, złoży w terminie określonym w art. 179¹ Kodeksu pracy, wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, z zastrzeżeniem ust. 5.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do ubezpieczonego, który wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze oraz za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, złożony w terminie określonym w art. 182⁴ Kodeksu pracy.

5. Ubezpieczonej lub osobom ubezpieczonym, które z uwagi na wniosek, złożony w trybie ust. 3 i 4, pobierały zasiłek macierzyński w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku, w przypadku rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze lub jego części 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 zasiłku, pod warunkiem niepobrania zasiłków macierzyńskich za okres odpowiadający okresom tych urlopów. Przepis art. 64 stosuje się odpowiednio.

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

Art. 4. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.⁵⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 33:

a) ust. 4d otrzymuje brzmienie:

„4d. Starosta nie może pozbawić statusu bezrobotnego kobiety w ciąży z powodu związanej z ciążą i porodem niezdolności do pracy trwającej przez nieprzerwany okres 90 dni, o którym mowa w ust. 4 pkt 9, z wyłączeniem przypadku złożenia wniosku o pozbawienie tego statusu przez samą bezrobotną.”,

b) po ust. 4f dodaje się ust. 4g w brzmieniu:

„4g. Starosta nie może pozbawić statusu bezrobotnego kobiety po urodzeniu dziecka z uwagi na brak zdolności i gotowości do podjęcia zatrudnienia spowodowanej opieką nad tym dzieckiem przez okres, przez który przysługiwałby jej, zgodnie z odrębnymi przepisami, zasiłek macierzyński w okresie urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, z wyłączeniem przypadku złożenia wniosku o pozbawienie tego statusu przez samą bezrobotną.”;

2) art. 104a otrzymuje brzmienie:

„Art. 104a. Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Pracy za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.”.

Art. 5. W ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121, z późn. zm.⁶⁾) art. 9a otrzymuje brzmienie:

„Art. 9a. Pracodawca, o którym mowa w art. 9, nie opłaca składek na Fundusz za pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.”.

Art. 6. W ustawie z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 237, poz. 1654) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 12:

a) w ust. 2 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) w 2012 r. i do dnia 31 sierpnia 2013 r. – do 4 tygodni.”,

- b) w ust. 3 pkt 2 otrzymuje brzmienie:
„2) w 2012 r. i do dnia 31 sierpnia 2013 r. – do 6 tygodni.”,
c) W ust. 4 pkt 2 otrzymuje brzmienie:
„2) w 2012 r. i do dnia 31 sierpnia 2013 r. – do 2 tygodni.”;

2) w art. 13 uchyla się ust. 2.

Art. 7. 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. 8. 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. 9. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 września 2013 r.

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawę z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawę z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

²⁾ 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 z 2012 r. poz. 908 i 1110 oraz z 2013 r. poz. 2.

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2009 r., Nr 218, poz. 1690, z 2010 r. Nr 105, poz. 668, Nr 182, poz. 1228, Nr 225, poz. 1474, Nr 254, poz. 1700 i Nr 257, poz. 1725, z 2011 r. Nr 45, poz. 235, Nr 75, poz. 398, Nr 138, poz. 808, Nr 171, poz. 1016, Nr 197, poz. 1170, Nr 199, poz. 1175, Nr 232, poz. 1378 i Nr 291, poz. 1706, z 2012 r. poz. 611, 637, 769, 1342 i 1548.

⁴⁾ 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.

⁵⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2008 r. Nr 70, poz. 416, Nr 134, poz. 850, Nr 171, poz. 1056, Nr 216, poz. 1367 i Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 69, poz. 595, Nr 91, poz. 742, Nr 97, poz. 800, Nr 115, poz. 964, Nr 125, poz. 1035, Nr 127, poz. 1052, Nr 161, poz. 1278 i Nr 219, poz. 1706, z 2010 r. Nr 28, poz. 146, Nr 81, poz. 531, Nr 238, poz. 1578, Nr 239, poz. 1593, Nr 254, poz. 1700 i Nr 257, poz. 1725 i 1726, z 2011 r. Nr 45, poz. 235, Nr 106, poz. 622, Nr 171, poz. 1016, Nr 205, poz. 1206 i 1211 i Nr 291, poz. 1707 oraz z 2012 r. poz. 589, 637, 769, 1456, 1529 i 1548.

⁶⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2008 r. Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 125, poz. 1035 i Nr 157, poz. 1241, z 2010 r. Nr 18, poz. 100 i Nr 257, poz. 1726, z 2011 r. Nr 112, poz. 654 i Nr 197, poz. 1170 oraz z 2012 r. poz. 1342.

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,

pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje część urlopu odpowiadająca 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. Przewiduje się także dokonanie jednej zmiany dotyczącej urlopu macierzyńskiego – dotyczy ona wymiaru tego urlopu, jaki można wykorzystać przed przewidywaną datą porodu.

W projekcie proponuje się nie wprowadzać zmian w obecnie obowiązujących rozwiązaniach prawnych zawartych w Kodeksie pracy dotyczących urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego oraz urlopu macierzyńskiego (poza jedną zmianą, o której mowa wyżej). Pracownicy, także po dniu wejścia w życie projektowanej ustawy, korzystaliby zatem 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 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, nie później niż 14 dni po porodzie, 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.

Zmiana w zakresie urlopu macierzyńskiego

Jedyną zmianą, jaką proponuje się wprowadzić w zakresie urlopu macierzyńskiego, jest zmiana w zakresie wymiaru tego urlopu, który można wykorzystać przed porodem.

Ze względu na dość powszechną krytykę obecnego rozwiązania w tym zakresie, proponuje się aby w przepisach określić maksymalny (a nie jak to jest obecnie minimalny) wymiar tego

urlopu możliwy do wykorzystania przed porodem. Proponuje się zatem, aby nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego mogło przypadać przed przewidywaną datą porodu. Takie rozwiązanie lepiej odpowiada potrzebom praktyki oraz zapewnia odpowiedni wymiar urlopu po porodzie, czego nie czynią obecne przepisy, pozwalające na wykorzystanie nawet pełnego wymiaru urlopu jeszcze przed porodem.

(art. 180 § 3 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy)

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 miałyby 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 3 projektowanej ustawy)

2. Proponuje się przyznać obojgu rodzicom prawo do skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

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 3 projektowanej ustawy
art. 1 pkt 5 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 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 3 i pkt 9 projektowanej ustawy)

W projekcie proponuje się, aby - tak jak dotychczas - dodatkowy urlop macierzyński był udzielany na pisemny wniosek pracownika, wiążący pracodawcę, ale składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu (w miejsce obecnych 7 dni); ma to na celu ułatwienie pracodawcom zapewnienia właściwej organizacji pracy w czasie nieobecności pracownika w pracy z powodu 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 3 projektowanej ustawy)

Proponuje się także uelastyczenie 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 14 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.

Jednakże ze względu na to, że nie na każdym stanowisku pracy i nie w przypadku każdego rodzaju pracy możliwa jest praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. zatrudnienie pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy pociągałoby za sobą znaczne problemy w zapewnieniu prawidłowego toku pracy na danym stanowisku

pracy) proponuje się, aby wniosek pracownika nie był bezwzględnie wiążący dla pracodawcy. Proponuje się zatem, aby pracodawca uwzględniał wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W razie odmowy uwzględnienia wniosku na pracodawcy spoczywałby jednak obowiązek poinformowania pracownika o przyczynie odmowy (na piśmie).

(art. 182¹ § 5 i 6 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 3 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 3 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 7 lit. a) 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 7 projektowanej ustawy)

Ponadto, proponuje się uzupełnienie art. 189¹ Kodeksu pracy, o powołanie w tym przepisie art. 183 § 3 Kodeksu pracy, co oznaczałoby, że jeżeli obie osoby, które przyjęły dziecko na wychowanie i wystąpiły do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub obie osoby, które przyjęły dziecko na wychowanie jako rodzina zastę, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej - pozostają w zatrudnieniu, z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może w tym samym czasie korzystać tylko jedna 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 9 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. 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 pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej).

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 – w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności. 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. W celu uelastycznienia zasad korzystania z tego uprawnienia proponuje się także, aby z urlopu rodzicielskiego mogli jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka – w łącznym wymiarze nieprzekraczającym 26 tygodni.

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 wnoszący o kolejną część takiego urlopu byłby obowiązany wskazać we wniosku termin zakończenia poprzedniej części urlopu oraz okres dotychczas wykorzystanego 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.

(art. 182^{1a} Kodeksu pracy – art. 1 pkt 4 projektowanej ustawy)

Korzystanie z urlopów związanych z urodzeniem się dziecka – na jednorazowy wniosek pracownicy.

Proponuje się przyznać pracownicy prawo zadeklarowania, nie później niż 14 dni po porodzie, 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 tych urlopów. Proponuje się, aby uprawniona pracownica mogła wystąpić z takim wnioskiem w terminie nie później niż 14

dni po porodzie. Oznacza to, że decyzja o terminie złożenia wniosku należałaby do pracownicy; taki wniosek mógłby być złożony w dowolnym terminie przed porodem, a jeżeli byłby składany już po porodzie, konieczne byłoby zachowanie określonego terminu, tj. wniosek mógłby być złożony nie później niż 14 dni po porodzie.

Projekt zakłada możliwość rezygnacji przez pracownicę z wykorzystania dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub w części. W takim przypadku cały dodatkowy urlop macierzyński lub jego pozostała część mogłaby być udzielona pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko. Zarówno rezygnacja z urlopu lub jego części przez pracownicę, jak i przejęcie tego uprawnienia przez pracownika-ojca wychowującego dziecko – wymagałoby złożenia pisemnego wniosku, z zachowaniem 14-dniowego wyprzedzenia. Taki wniosek byłby wiążący dla pracodawcy.

Proponuje się także, aby pracownica mogła zrezygnować z wykorzystania urlopu rodzicielskiego w całości lub w części. Także w takim przypadku z urlopu rodzicielskiego w całości lub w części mógłby korzystać pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Projekt zakłada, że taka modyfikacja korzystania z urlopu rodzicielskiego wymagałaby pisemnych wniosków rodziców dziecka, składanych z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem. Wnioski byłyby wiążące 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 pracownikom, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej.

(art. 179¹-179⁵ i art. 182⁴ Kodeksu pracy – art. 1 pkt 1 i pkt 6 projektowanej ustawy)

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

Zgodnie z nowelizacją zasiłek macierzyński będzie przysługiwał również 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 wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze oraz za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, złożony w terminie wynikającym z art. 179¹

Kodeksu pracy. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego w wyżej opisanym przypadku - będzie wynosił 80% podstawy wymiaru (analogiczne zasady obowiązywać będą w przypadku urlopów przysługujących w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie – art. 182⁴ Kodeksu pracy),

- c) w przypadku ubezpieczonej (lub ubezpieczonych), która z uwagi na wniosek, złożony w trybie art. 179¹ albo art. 182⁴ Kodeksu pracy, pobierała zasiłek w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku i która zrezygnuje z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze lub jego części lub zrezygnuje z zasiłku za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, proponuje się wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku, pod warunkiem niepobrania zasiłków macierzyńskich za okres odpowiadający okresem tych urlopów, a więc nie skorzystania z tych urlopów przez drugiego z rodziców.

Przyjęte rozwiązania chroniłyby poziom wypłacanych zasiłków macierzyńskich w przypadku zmiany sytuacji życiowej kobiety, która 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 o wykorzystywaniu urlopów na podstawie jednego wniosku i zmieniają ją w trakcie pobierania zasiłku, rezygnując z dalszego jego pobierania – otrzymają jednorazowe wyrównanie. Zasada ta będzie stosowana również w przypadku dzielenia się opieką nad małym dzieckiem przez obojga rodziców. Tak więc rezygnacja z ww. urlopów przez ojca dziecka, kontynuującego sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu pewnej części urlopu przez matkę dziecka skutkowałaby wypłatą wyrównania do 100% podstawy wymiaru zasiłków obojga rodziców, proporcjonalnie do części wykorzystanych przez nich urlopów (macierzyńskiego i dodatkowego).

W związku ze zmianą w projektowanej ustawie regulacji Kodeksu pracy w zakresie urlopu macierzyńskiego, który można wykorzystać przed porodem i określeniem jego maksymalnego poziomu do nie więcej niż 6 tygodni przed porodem (obecnie określony jest minimalny wymiar urlopu – co najmniej 2 tygodnie) proponuje się zrezygnowanie z przepisu, zgodnie z którym kobiecie, która urodziła dziecko w trakcie urlopu wychowawczego za ww. okres nie wypłaca się zasiłku macierzyńskiego. Proponuje się, by zasiłek macierzyński z tytułu urodzenia kolejnego dziecka w trakcie urlopu wychowawczego przysługiwał od pierwszego dnia.

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.

(art. 3 projektowanej ustawy)

Zmiany w przepisach innych ustaw

W związku z wprowadzeniem nowej instytucji – urlopu rodzicielskiego, konieczne jest dokonanie zmian w następujących ustawach:

- 1) w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.) – projektowana zmiana ma na celu uzupełnienie katalogu urlopów wymienionych w art. 9 ust. 6b tej ustawy, które łączone z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu, powodują objęcie obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym z obu tytułów (tj. zarówno pracy, jak i urlopu),
- 2) w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) – projektowane zmiany brzmienia ust. 4d i wprowadzenie nowego ust. 4g do art. 33 tej ustawy mają na celu zapewnienie możliwości pozostania w statusie bezrobotnych po urodzeniu dziecka także w okresie urlopu rodzicielskiego – celem możliwości pobierania wydłużonego zasiłku dla bezrobotnych. Pobieranie zasiłku dla bezrobotnych możliwe jest bowiem jedynie w sytuacji pozostawania w statusie bezrobotnego, natomiast zgodnie z generalną zasadą bezrobotny musi pozostawać w stanie gotowości do podjęcia zatrudnienia. Bez wprowadzenia projektowanego uregulowania o charakterze *lex specialis* kobieta po urodzeniu dziecka, z uwagi na sprawowanie opieki nad dzieckiem i tym samym pozostawanie w stanie braku gotowości do podjęcia pracy – także w okresie urlopu rodzicielskiego - zostałaby pozbawiona statusu bezrobotnego. Natomiast projektowana zmiana art. 104a tej ustawy ma na celu uzupełnienie katalogu urlopów wymienionych w tym przepisie o urlop rodzicielski. Przepis ten dotyczy zwolnienia pracodawców z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za pracowników powracających z urlopów związanych z urodzeniem dziecka,
- 3) w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121, z późn. zm.) proponuje się zmianę brzmienia art. 9a tej ustawy. Zmiana ta ma na celu uzupełnienie katalogu urlopów wymienionych w tym przepisie o urlop rodzicielski. Przepis ten dotyczy zwolnienia pracodawców z obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za pracowników powracających z urlopów związanych z urodzeniem dziecka,
- 4) w ustawie z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 237, poz. 1654) proponuje się zmianę brzmienia przepisów określających wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a także termin składania wniosku o udzielenie pracownikowi takiego urlopu w wyższym wymiarze (w związku ze stopniowym

podwyższaniem wymiaru tych urlopów w kolejnych latach kalendarzowych). Ustawa ta wprowadziła dodatkowe urlopy macierzyńskie oraz dodatkowe urlopy na warunkach urlopu macierzyńskiego, różnicując ich wymiar w kolejnych latach w ten sposób, iż docelowy wymiar urlopy te miały osiągnąć w dniu 1 stycznia 2014 r. Jednakże zgodnie z niniejszym projektem ustawy taki wymiar tych urlopów ma zostać wprowadzony już z dniem 1 września 2013 r. W związku z tym konieczna jest zmiana brzmienia art. 12 ust. 2 pkt 2, ust. 3 pkt 2 oraz ust. 4 pkt 2, a także uchylenie art. 13 ust. 2, który z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy będzie bezprzedmiotowy. (art. 2, 4 – 6 projektowanej ustawy)

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 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 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. 7 ust. 1 i 2 i art. 8 ust. 1 i 2 projektowanej ustawy)

2) 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. 7 ust. 3 i art. 8 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 został umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Projektowana ustawa została 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. Ponadto zmiany dotyczące składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych będą dotyczyły tych Funduszy, a zmiany w zakresie statusu bezrobotnego skutkujące możliwością pobierania wydłużonego zasiłku dla bezrobotnych – Funduszu Pracy.

2. Konsultacje społeczne

Projektowana ustawa była 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.). Została ona skierowana do zaopiniowania przez następujące organizacje:

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

Ponadto, ze względu na przedmiot projektowanej regulacji, projekt był 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 Właścicielk 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.

3.2. Skutki finansowe projektowanych zmian dla budżetu państwa.

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, nowe rozwiązania prawne nie powinny skutkować dyskryminacją kobiet na rynku pracy.

W krajach europejskich obowiązuje różny wymiar urlopów rodzicielskich oraz różne są poziomy ich finansowania.

W Niemczech urlop rodzicielski przysługuje do 3 roku życia dziecka. Podczas urlopu przysługuje zasiłek w wysokości 2/3 dochodu (minimalnie 300€ maksymalnie 1800€ (dla osób niezatrudnionych zasiłek wynosi 300€). Przy ciąży mnogich przysługuje dodatkowo 300€ za drugie, trzecie itd. dziecko. Zasiłek oblicza się na podstawie wynagrodzenia z 12 miesięcy przed urodzeniem dziecka.

W Danii urlop rodzicielski wynosi 32 tygodnie. Ogólnie uprawnienia te – w przypadku ich odraczania – mogą być wykorzystane maksymalnie do ukończenia przez dziecko 9 roku życia. Urlop ten jest płatny na takich zasadach jak urlop macierzyński (w przypadku zasiłku macierzyńskiego jest on zależny od dochodu pracownika, ale w praktyce, zasiłek w wysokości 100% jest z reguły przewidziany w układach zbiorowych).

W Finlandii urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze 158 dni (liczonych od poniedziałku do soboty). Jest on płatny w wysokości 75% przez pierwsze 30 dni, a potem w wysokości 70%.

We Francji urlop rodzicielski przysługuje każdemu z rodziców do 3 roku życia dziecka. Płatność nie jest z ubezpieczenia, ale ze świadczeń rodzinnych. Są trzy możliwości:

- może to być świadczenie podstawowe – 182,43€ miesięcznie przez maksymalnie 3 lata, pod warunkiem, że rodzice wcześniej mieli niskie dochody; możliwe są dodatki do tego świadczenia,
- dodatek do świadczenia – wysokość jest stała – świadczenia dla wszystkich przez maksymalnie 6 miesięcy (556,01€ na miesiąc, jeżeli rodzic nie dostaje świadczenia podstawowego; jak dostaje to odpowiednio zmniejsza się),
- dodatek opcjonalny – trzeba mieć co najmniej 3 dzieci. Dodatek przysługuje maksymalnie przez pierwszy rok życia dziecka. Wysokość 809,42€ na miesiąc (pod warunkiem, że rodzic nie dostaje podstawowego; jeżeli dostaje, to się odpowiednio zmniejsza ten dodatek).

W Norwegii zasiłek rodzicielski przysługuje albo przez 47 tygodni (wtedy 100%), albo przez 57 tygodni (wtedy 80%). Jego celem jest zapewnienie rodzicom dochodu w związku z urodzeniem dziecka. Zasiłek rodzicielski nie jest wypłacany po ukończeniu przez dziecko 3 roku życia.

System szwedzki opiera się na urlopie rodzicielskim. Rodzice mają prawie takie same prawa. Zarówno matka, jak i ojciec są uprawnieni do 240 dni zasiłku rodzicielskiego (w sumie 480 dni). Po 60 dni jest zarezerwowane dla każdego z rodziców, a pozostałe dni mogą być przeniesione na drugiego rodzica, pod warunkiem, że rodzic oddający te dni wykorzystał swoje 60 dni. Za pierwsze 390 dni wypłacany jest zasiłek w wysokości 80% wynagrodzenia. Pozostałe 90 dni jest wynagradzane na poziomie 180 SEK za dzień. W przypadku urodzenia bliźniąt zasiłek rodzicielski jest wypłacany przez dodatkowe 180 dni (90 dni na poziomie zasiłku chorobowego – 80% wynagrodzenia albo zasiłku podstawowego – 180 SEK za dzień i 90 dni na poziomie minimalnym – 180 SEK za dzień). W przypadku urodzenia więcej niż 2 dzieci przy jednym porodzie na każde z tych kolejnych dzieci należy się 180 dni zasiłku.

W systemie brytyjskim urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze 13 tygodni i jest to urlop bezpłatny. Można go wykorzystać do ukończenia przez dziecko 5 roku życia. W przypadku dziecka, które kwalifikuje się do zasiłku dla niepełnosprawnych – urlop wynosi 18 tygodni i można go wykorzystać do 18 roku życia dziecka.

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.