

USTAWA

z dnia

o zmianie ustawy – Kodeks pracy¹⁾

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) w art. 155² § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Jeżeli okres, o którym mowa w § 1 pkt 1 i 3-6, przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.”;

2) art. 186 otrzymuje brzmienie:

„Art. 186 § 1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

§ 2. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 37 miesięcy. Urlop jest udzielany nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 4. roku życia.

§ 3. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa w § 2, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 37 miesięcy, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia.

§ 4. Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru urlopu określonego w § 2 i 3. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka.

§ 5. Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.

§ 6. Rodzice lub opiekunowie dziecka mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego przez okres nieprzekraczający 4 miesięcy.

§ 7. Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika.

§ 8. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 5 częściach.”;

3) w art. 186² § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Przepis § 2 stosuje się także w razie stwierdzenia przez pracodawcę, że z urlopu wychowawczego korzystają w tym samym czasie oboje rodzice lub opiekunowie dziecka; nie dotyczy to przypadku określonego w art. 186 § 6.”;

4) art. 186⁶ otrzymuje brzmienie:

„Art. 186⁶. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki udzielania urlopu wychowawczego, w tym formę i termin złożenia wniosku w sprawie udzielenia urlopu, biorąc pod uwagę wymagania dotyczące zapewnienia normalnego toku pracy w zakładzie pracy, oraz dodatkowe wymagania dotyczące wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, w przypadkach określonych w art. 186 § 3 i 6.”;

5) po art. 293 dodaje się art. 293¹ w brzmieniu:

„Art. 293¹. Bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego.”.

Art. 2. 1. Rodzice lub opiekunowie dziecka, którzy do dnia wejścia w życie ustawy jednocześnie korzystali z urlopu wychowawczego na dane dziecko, od dnia wejścia w życie ustawy mają prawo do jednoczesnego korzystania z takiego urlopu w wymiarze stanowiącym różnicę między wymiarem określonym w art. 186 § 4 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, a wymiarem urlopu wychowawczego wykorzystanym jednocześnie na dane dziecko.

2. Rodzice lub opiekunowie dziecka, którzy do dnia wejścia w życie ustawy korzystali z urlopu wychowawczego na dane dziecko w częściach, od dnia wejścia w życie ustawy mają prawo do wykorzystania takiego urlopu w liczbie części stanowiącej różnicę między liczbą części określoną w art. 186 § 8 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, a liczbą części urlopu wychowawczego wykorzystaną na dane dziecko.

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2013 r.

¹⁾ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia postanowień dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz. Urz. UE L 68 z 18.3.2010, str. 13).

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. 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 oraz z 2011 r. Nr 36, poz. 181, Nr 63, poz. 322, Nr 80, poz. 432, Nr 144, poz. 855 i Nr 149, poz. 887.

Uzasadnienie

(1) Konieczność nowelizacji przepisów Kodeksu pracy dotyczących urlopu wychowawczego w zakresie przedstawionym w projekcie związana jest z:

- 1) wejściem w życie dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz. Urz. UE L 68 z 18.3.2010, str. 13). Zgodnie z Klauzulą 2 porozumienia ramowego, minimalny wymiar urlopu rodzicielskiego, przysługujący indywidualnie każdemu z rodziców został zwiększony z trzech do czterech miesięcy. W odniesieniu do sposobu korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego określono, że prawo do co najmniej jednego z czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego powinno zostać przyznane bez możliwości jego przenoszenia/przeniesienia pomiędzy rodzicami. Wskazano również, że zasady odnoszące się do części urlopu, której nie można przenieść należy określić na szczeblu krajowym z uwzględnieniem już obowiązujących przepisów.
- 2) orzeczeniem Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols. Trybunał orzekł w nim m.in., że klauzulę 2 pkt 6 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego, wdrożonego dyrektywą 96/34/WE, należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisowi krajowemu, zgodnie z którym pracownicy, którzy korzystają z prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze dwóch lat, tracą po jego zakończeniu prawo do corocznego płatnego urlopu za rok poprzedzający narodziny dziecka. W tym kontekście Trybunał wskazał również, że uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego i mają zastosowanie po zakończeniu tego urlopu, przy czym pojęcie uprawnień nabytych lub nabywanych należy rozumieć jako obejmujące całość praw i korzyści, w formie pieniężnej i w naturze, wynikających bezpośrednio lub pośrednio ze stosunku pracy, na które pracownik może się powołać wobec pracodawcy w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego (pkt 50-53 wyroku). Analogiczne uprawnienie jest gwarantowane także postanowieniem klauzuli 5 pkt 2 zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, wdrożonego dyrektywą Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającą dyrektywę 96/34/WE.

Należy podkreślić, że celem dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE – jest lepsze godzenie pracy, życia prywatnego i rodzinnego przez pracujących rodziców oraz równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy. Tak przedstawiony cel dyrektywy wdrażającej porozumienie partnerów społecznych powinien być uwzględniany przy formułowaniu przepisów obowiązujących w państwach członkowskich. Powinny one skłaniać ojców do przyjmowania na siebie większej

części obowiązków rodzinnych i co się z tym wiąże, szerszego korzystania z uprawnień rodzicielskich.

(2) Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy dotyczącymi urlopu wychowawczego (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 dziecko 4 roku życia. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może skorzystać z kolejnego urlopu wychowawczego na to samo dziecko, także 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.

Zasadą jest, że jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z urlopu wychowawczego w tym samym czasie może korzystać tylko jedno z nich. Od tej zasady przewidziano wyjątek polegający na możliwości jednoczesnego korzystania przez oboje rodziców lub opiekunów dziecka z urlopu wychowawczego przez okres nie przekraczający 3 miesięcy.

Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyższej w czterech częściach i jest udzielany na wniosek uprawnionego pracownika. Przepisy rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. (Dz. U. Nr 230, poz. 2291) określają szczegółowe warunki udzielania urlopu wychowawczego, zapewniające prawidłowe stosowanie regulacji zawartych w Kodeksie pracy, dotyczących korzystania z takiego urlopu.

Przepisy Kodeksu pracy określają także wpływ korzystania z urlopu wychowawczego na prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego (art. 155² Kodeksu pracy). Zgodnie z tymi przepisami, jeżeli pracownik w danym roku kalendarzowym nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego, bowiem 1 stycznia przebywa na urlopie wychowawczym, to po podjęciu pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego, jego wymiar urlopu wypoczynkowego ustala się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia przypadającego do końca roku kalendarzowego (art. 155² § 1 Kodeksu pracy). Jeżeli natomiast korzystanie z urlopu wychowawczego w danym roku kalendarzowym następuje po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego, to ma to wpływ na wymiar urlopu wypoczynkowego, jeżeli pracownik powraca do pracy po urlopie wychowawczym w tym samym roku kalendarzowym. W takim przypadku urlop wypoczynkowy ulega proporcjonalnemu obniżeniu, biorąc pod uwagę okres korzystania z urlopu wychowawczego (art. 155² § 2 Kodeksu pracy).

Długotrwałe, nieprzerwane korzystanie przez pracownika z urlopu wychowawczego, w obecnym stanie prawnym, może skutkować przedawnieniem roszczenia o urlop wypoczynkowy, do którego pracownik nabył prawo przed urlopem wychowawczym. Roszczenie ze stosunku pracy przedawnia się bowiem z upływem trzech lat od dnia, w którym staje się wymagalne, co dotyczy także roszczenia o charakterze niemajątkowym, jakim jest roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego w naturze (art. 291 § 1 Kodeksu pracy).

(3) W celu implementacji postanowień dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE, a także w celu osiągnięcia zgodności polskich regulacji

prawnych dotyczących urlopu wychowawczego z orzeczeniem Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols – projektowana ustawa przewiduje:

- 1) przyznanie każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka uprawnionych do urlopu wychowawczego – wyłącznego prawa do jednego miesiąca takiego urlopu z wymiaru urlopu wychowawczego wynoszącego maksymalnie 37 miesięcy (art. 186 § 4 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy).
Projektowane rozwiązanie zakłada zatem wydzielenie w ramach wymiaru urlopu wychowawczego, który proponuje się podwyższyć z 36 do maksymalnie 37 miesięcy, po jednym miesiącu takiego urlopu dla każdego rodziców lub opiekunów dziecka i ustanowienie tych miesięcy nieprzenoszalnymi. Nieskorzystanie przez każdego z rodziców lub opiekunów dziecka z przysługującej mu nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego oznaczać będzie w praktyce, że wymiar urlopu wychowawczego na dane dziecko wyniesie do 35 miesięcy (jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka zrezygnują z nieprzenoszalnej części urlopu) lub do 36 miesięcy (jeżeli jedno z rodziców lub opiekunów dziecka zrezygnuje ze skorzystania ze swojej nieprzenoszalnej części urlopu albo w przypadku rodzica lub opiekuna dziecka samotnie wychowującego dziecko). Przyjęcie koncepcji nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego oznacza bowiem, że rodzic lub opiekun dziecka nie może korzystać z nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego, która mu nie przysługuje. Zasady dotyczące nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego będą miały zastosowanie także w przypadku korzystania z urlopu wychowawczego udzielanego w wymiarze do 37 miesięcy w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, którego stan zdrowia potwierdzono orzeczeniem lekarskim o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności;
- 2) przyjęcie zasady, zgodnie z którą skorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznaczałoby skorzystanie przez pracownika z jego nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego (art. 186 § 5 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy).
Taka regulacja powinna zapewnić realizację prawa do nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego w sposób nieutrudniający organizacji pracy i nieobciążający dodatkowymi obowiązkami o charakterze biurokratycznym zarówno pracodawców, jak i pracowników.
- 3) podwyższenie – z 3 do 4 miesięcy – wymiaru urlopu wychowawczego, który może być jednocześnie wykorzystywany przez oboje rodziców lub opiekunów dziecka (art. 186 § 6 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy).
Taka zmiana jest uzasadniona ze względu na podwyższenie minimalnego wymiaru urlopu rodzicielskiego, przysługującego indywidualnie każdemu z rodziców - z trzech do czterech miesięcy. Zamieszczenie powyższej regulacji w § 5 art. 186 Kodeksu pracy skutkuje zmianą porządkową w art. 186² § 3 Kodeksu pracy (art. 186² § 3 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 3 projektowanej ustawy);
- 4) umożliwienie wykorzystywania urlopu wychowawczego w pięciu częściach (art. 186 § 8 Kodeksu pracy - art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy).
Proponuje się, aby urlop wychowawczy mógł być wykorzystywany w pięciu, a nie jak dotychczas, w czterech częściach. Taka zmiana stanu prawnego umożliwi pracownikom wykorzystywanie nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego, jako

samodzielnej części takiego urlopu i jednocześnie nie pogorszy sytuacji prawnej rodziców lub opiekunów dziecka w zakresie wykorzystywania urlopu wychowawczego w częściach;

- 5) rezygnację z przepisu stanowiącego podstawę do proporcjonalnego obniżania wymiaru urlopu wypoczynkowego w przypadku, gdy w danym roku kalendarzowym po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego korzysta on z urlopu wychowawczego, a następnie w tym samym roku powraca do pracy (art. 155² § 2 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 1 projektowanej ustawy).

Obecnie obowiązujące rozwiązanie prawne, zgodnie z którym w powyższym przypadku wymiar urlopu wypoczynkowego, do którego pracownik nabył prawo przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego, jest obniżany – narusza standardy wynikające z prawa unijnego w zakresie urlopu rodzicielskiego, zawarte w klauzuli 2 porozumienia dotyczącego urlopu rodzicielskiego;

- 6) przyjęcie zasady, zgodnie z którą bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego (nowy art. 293¹ Kodeksu pracy - art. 1 pkt 5 projektowanej ustawy).

W świetle orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols – konieczne jest przyjęcie takiej regulacji prawnej, która zapewni pracownikowi po zakończeniu urlopu wychowawczego możliwość skorzystania z urlopu wypoczynkowego, do którego nabył on prawo przed urlopem wychowawczym. Ze względu na to, że okres przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy wynosi 3 lata i dotyczy także roszczenia o urlop wypoczynkowy, w praktyce może wystąpić sytuacja przedawnienia roszczenia o taki urlop, ze względu na długotrwałe i nieprzerwane korzystanie przez pracownika z urlopu wychowawczego (np. w razie korzystania z urlopu wychowawczego udzielonego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym). Proponuje się zatem, aby bieg przedawnienia nie rozpoczynał się, a rozpoczęty ulegał zawieszeniu na czas korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego. Taka regulacja zapewni pracownikowi w każdym przypadku możliwość skorzystania z urlopu wypoczynkowego - po powrocie do pracy z urlopu wychowawczego.

(4) Projektowana ustawa przewiduje także nadanie nowego brzmienia przepisowi art. 186⁶ Kodeksu pracy, zawierającemu upoważnienie do wydania aktu wykonawczego dotyczącego szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (art. 186⁶ Kodeksu pracy – art. 1 pkt 4 projektowanej ustawy). Konieczne jest bowiem uwzględnienie w brzmieniu tego upoważnienia zmienionej numeracji paragrafów art. 186 Kodeksu pracy. Regulacje dotyczące urlopu wychowawczego w przypadku dziecka niepełnosprawnego będą bowiem zawarte w przepisie § 3 (a nie jak dotychczas w przepisie § 2), zaś kwestia jednoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców lub opiekunów dziecka zostanie uregulowana w przepisie § 6 (a nie jak dotychczas w przepisie § 3).

(5) Przepis art. 2 projektowanej ustawy zawiera regulacje o charakterze przejściowym. Są one konieczne ze względu na to, iż projektowane przepisy Kodeksu pracy dotyczące urlopu wychowawczego przewidują większą liczbę części, w których można będzie taki urlop wykorzystywać (pięć zamiast dotychczasowych czterech), a także dłuższy wymiar urlopu, z którego rodzice lub opiekunowie dziecka mogą korzystać jednocześnie (przez 4 miesiące,

a nie jak dotychczas przez trzy miesiące). Ponieważ przepisy projektowanej ustawy miałyby zastosowanie także do pracowników, którzy korzystali z urlopu wychowawczego na dane dziecko przez zmianą stanu prawnego (lub korzystają z takiego urlopu w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy) co mogło oznaczać, że już wykorzystywali urlop w częściach lub jednocześnie, konieczne jest uregulowanie wymiaru tych uprawnień w nowym stanie prawnym.

(6) Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2013 r. (art. 3 projektowanej ustawy).

Zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE – państwa członkowskie zostały zobowiązane do wdrożenia przedmiotowej dyrektywy do dnia 8 marca 2012 r. Stosownie do art. 3 ust. 2 powyższej dyrektywy, państwa członkowskie mogą skorzystać z dodatkowego okresu na wykonanie niniejszej dyrektywy, który wynosi maksymalnie 1 rok i upływa 8 marca 2013 r. Rząd Rzeczypospolitej Polskiej skorzystał z tej możliwości i poinformował o tym Komisję Europejską. Proponowane stosunkowo długie *vacatio legis* zapewni odbiorcom norm prawnych zapoznanie się z nowymi zasadami korzystania z urlopu wychowawczego, a także umożliwi opracowanie i wprowadzenie, także z dniem 1 stycznia 2013 r. – nowego aktu wykonawczego do Kodeksu pracy regulującego szczegółowe warunki udzielania urlopu wychowawczego. Jednoczesne wejście w życie powyższych norm prawnych jest niezbędne w celu prawidłowego stosowania nowych przepisów dotyczących urlopu wychowawczego.

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej. Tabela zbieżności stanowi załącznik do uzasadnienia.

Projektowana ustawa 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.).

Projektowana ustawa – stosowanie do przepisów ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) – została opublikowana na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej.

Projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, zgodnie z treścią § 11 a 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. Podmioty, na które oddziałują projektowane regulacje

Projektowana ustawa będzie oddziaływać na podmioty mające status pracodawcy oraz na osoby fizyczne mające status pracownika. Zgodnie bowiem z przepisami Kodeksu pracy mającymi zastosowanie u każdego pracodawcy, pracownik spełniający przesłanki do korzystania z urlopu wychowawczego może wnioskować o udzielenie takiego urlopu.

Co do zasady, przedmiotowa nowelizacja Kodeksu pracy ma za zadanie dostosowanie polskich przepisów do zmienionego Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (wdrożonego dyrektywą Rady 2010/18/UE). Jedną z podstawowych zmian wprowadzonych przez partnerów społecznych do Porozumienia było ustanowienie zasady nieprzenoszalności części urlopu bez jakichkolwiek wyjątków. Celem takiego rozwiązania jest zachęcenie do równego dzielenia się i korzystania z urlopu przez oboje rodziców. Partnerzy uznali bowiem, że w wielu Państwach Członkowskich zachęcanie mężczyzn do przyjmowania równej części obowiązków rodzinnych nie odniosło wystarczających skutków. W związku z tym, należy podjąć bardziej skuteczne środki, aby zachęcić do równiejszego podziału obowiązków rodzinnych między kobietami a mężczyznami. Doświadczenie pokazuje, że brak możliwości przenoszenia prawa do tego urlopu może stanowić zachętę do wykorzystywania go przez ojców. Z tych względów europejscy partnerzy społeczni zgodzili się, aby część urlopu nie mogła być przenoszona.

Projekt zmiany Kodeksu pracy realizuje to założenie przez uczynienie jednego z 36 miesięcy wymiaru urlopu gwarantowanego obecnie nieprzenoszalnym oraz dodanie jednego miesiąca do obecnego wymiaru urlopu i uczynienie go przenoszalnym. W ten sposób oboje rodzice mają wyłączne prawo do swojego nieprzenoszalnego miesiąca urlopu wychowawczego, a jednocześnie, w przypadku korzystania z urlopu tylko przez jednego z rodziców ogólny wymiar przysługującego mu urlopu wychowawczego nie ulegnie zmianie, co uwzględnia także sytuację pracownika samotnie wychowującego dziecko.

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.).

Projektowana ustawa została 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.

Związek Rzemiosła Polskiego oraz Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej nie zgłosili uwag do projektu. Pozostałe organizacje nie zajęły stanowiska.

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

Projektowana ustawa przewiduje podwyższenie wymiaru urlopu wychowawczego o jeden miesiąc (z obecnych 36 miesięcy do maksymalnie 37 miesięcy).

Należy jednak wyraźnie podkreślić, że skorzystanie z pełnego wymiaru urlopu wychowawczego będzie możliwe wyłącznie w przypadku, gdy oboje rodzice lub opiekunowie dziecka wykorzystają po jednym miesiącu nieprzenoszalnej części urlopu przysługującej każdemu z nich. Jeżeli zatem z urlopu wychowawczego korzystałby tylko jeden z rodziców lub opiekunów dziecka, to wymiar tego urlopu nie będzie mógł przekroczyć 36 miesięcy, a więc będzie taki sam, jak wynika to z obecnie obowiązujących regulacji prawnych.

Składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób przebywających na urloпах wychowawczych finansuje w całości budżet państwa za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Podstawę wymiaru składek stanowi, od dnia 1 stycznia 2012 r., kwota 60% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Łączna stopa procentowa składek emerytalnych i rentowych wynosi 27,52% (gdyż od lutego 2012 r. nastąpiło podwyższenie składki rentowej o 2 punkty procentowe).

Z danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wynika, że liczba osób, które ukończyły urlop wychowawczy w wymiarze wynoszącym dokładnie 36 miesięcy (bez przerw w wykorzystaniu tego urlopu) wyniosła: w 2009 r. – 10,9 tys., w 2010 r. – 7,5 tys., w 2011 r. – 3,9 tys. Natomiast przypis składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tego tytułu wyniósł: w 2009 r. – 35,1 mln zł., w 2010 r. – 23,7 mln zł., w 2011 r. – 9,0 mln zł.

Trudno zakładać, że liczba pracowników korzystających z urlopu wychowawczego w wymiarze jednego nieprzenoszalnego miesiąca będzie równa liczbie pracowników korzystających z 36 miesięcznego urlopu wychowawczego. Gdyby jednak przyjąć takie założenie, to biorąc pod uwagę powyższe dane oraz prognozowane na 2012 r. przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w wysokości 3550 zł, przyjęte w projekcie ustawy budżetowej na 2013 r. – można szacować, że kwota wydatków budżetu na składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe za jeden dodatkowy miesiąc urlopu wychowawczego dla 3,9 tys. osób wynosi ok. 2286 tys. zł. W 2013 r. skutek finansowy będzie jeszcze wyższy, po przyjęciu do tych szacunków prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na 2013 r. (3713 zł).

Ze środków budżetu państwa finansowane są również składki na ubezpieczenie zdrowotne za osoby na urloпах wychowawczych, liczone od podstawy wymiaru odpowiadającej kwocie świadczenia pielęgnacyjnego (obecnie 520 zł). Zatem sfinansowanie składki zdrowotnej za dodatkowy miesiąc dla 3,9 tys. osób to kwota ok. 183 tys. zł.

Łączny koszt sfinansowania z budżetu państwa składek za dodatkowy miesiąc urlopu wychowawczego dla 3,9 tys. osób wyniesie 2469 tys. zł. Wzrost liczby osób korzystających z jednomiesięcznej nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego spowodowałby odpowiedni wzrost wydatków z budżetu państwa.

Urlop wychowawczy, co do zasady jest bezpłatny. Natomiast ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej, tj. spełniających kryterium dochodowe, przewiduje dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu

opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego, którego wysokość wynosi 400 zł. Zasiłek rodzinny, wraz z przedmiotowym dodatkiem przysługuje, jeżeli miesięczny dochód na osobę w rodzinie nie przekracza 504 zł netto (od dnia 1 listopada 2012 r. do dnia 31 października 2014 r. – 539 zł netto, a od dnia 1 listopada 2014 r. – 574 zł netto.), a w przypadku gdy członkiem rodziny jest dziecko niepełnosprawne, tj. dziecko legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o umiarkowanym bądź znacznym stopniu niepełnosprawności – 583 zł netto (od dnia 1 listopada 2012 r. do dnia 31 października 2014 r. – 623 zł netto, a od dnia 1 listopada 2014 r. – 664 zł netto).

Liczba wypłaconych dodatków do zasiłku rodzinnego z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego przedstawia się następująco: w 2009 r. wypłacono 121,1 tys. dodatków, w 2010 r. wypłacono 111,9 tys. dodatków, w 2011 r. wypłacono 98,4 tys. dodatków, natomiast w I półroczu 2012 r. wypłacono 84,8 tys. dodatków.

Należy wyjaśnić, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o świadczeniach rodzinnych, dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego przysługuje matce lub ojcu, opiekunowi faktycznemu dziecka albo opiekunowi prawnemu dziecka, jeżeli dziecko pozostałe pod jego faktyczną opieką, uprawnionemu do urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż przez okres 24 miesięcy kalendarzowych albo 36 miesięcy kalendarzowych, jeżeli sprawuje opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym podczas jednego porodu albo 72 miesięcy kalendarzowych, jeżeli sprawuje opiekę nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności. W 2011 r. przeciętnie miesięcznie wypłacono 98,4 tys. dodatków, z tego 93,6% w przypadku opieki nad jednym dzieckiem, 1,9% w przypadku opieki nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym w trakcie jednego porodu i 4,5% w przypadku opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym. Zatem wydłużenie urlopu wychowawczego o jeden miesiąc może skutkować zwiększeniem wydatków z budżetu państwa o ok. 250 tys. zł. - w związku z poszerzeniem uprawnień jednej grupy korzystającej z dodatku, tj. osób sprawujących opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym podczas jednego porodu. Szacuje się, że może to dotyczyć ok. 50 osób. Należy zatem podkreślić marginalny wpływ projektowanej zmiany na wzrost wysokości wydatków budżetu państwa w zakresie świadczeń rodzinnych.

Skutki finansowe związane z propozycjami zmian w projekcie ustawy będą finansowane w ramach wydatków zaplanowanych w ustawie budżetowej na kolejny rok, a przyjęcie tych propozycji nie będzie stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki finansowe z budżetu państwa.

4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Projektowana regulacja nie wpłynie na rynek pracy.

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

Projektowana regulacja nie wpłynie na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Projektowana regulacja nie wpłynie na sytuację i rozwój regionalny.