

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 na okres nie dłuższy 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, jednak na okres nie dłuższy 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 potrzebę zapewnienia normalnego toku pracy w zakładzie pracy oraz uwzględniając dodatkowe wymagania dotyczące wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, w przypadkach określonych w art. 186 § 3 i 6.”;

5) 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. 186 § 1-3, art. 186⁷ § 1 i art. 188 może korzystać jedno z nich.”;

6) 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 § 6 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. Dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 186⁶ ustawy zmienianej w art. 1 zachowują moc do dnia wejścia w życie nowych przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 186⁶ ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, nie dłużej jednak niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 4. 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. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407, z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398, z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587 i Nr 221, poz. 1615, z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672, z 2008 r. Nr 93, poz. 586, Nr 116, poz. 740, Nr 223, poz. 1460 i Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 56, poz. 458, Nr 58, poz. 485, Nr 98, poz. 817, Nr 99, poz. 825, Nr 115, poz. 958, Nr 157, poz. 1241 i Nr 219, poz. 1704, z 2010 r. Nr 105, poz. 655, Nr 135, poz. 912, Nr 182, poz. 1228, Nr 224, poz. 1459, Nr 249, poz. 1655 i Nr 254, poz. 1700, z 2011 r. Nr 36, poz. 181, Nr 63, poz. 322, Nr 80, poz. 432, Nr 144, poz. 855, Nr 149, poz. 887 i Nr 232, poz. 1378 oraz z 2012 r. poz. 908 i 1110.

DYREKTOR
Departament Prawa Pracy
Agnieszka Gwarak
6.11.2012 r.

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 Unii Europejskiej 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. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (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 stało 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 BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC óraz

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 z 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 § 6 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 6 projektowanej ustawy).

W świetle orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej 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). Ponadto, proponuje się wprowadzenie zmian redakcyjnych w tym przepisie, w zakresie brzmienia wytycznych dotyczących treści aktu wykonawczego.

(5) Projektowana ustawa nadaje także nowe brzemienne przepisowi art. 189¹ Kodeksu pracy (art. 189¹ Kodeksu pracy – art. 1 pkt 5 projektowanej ustawy). Zmiana ma charakter porządkowy. Wynika ona z konieczności powołania w tym przepisie innych paragrafów art. 186 Kodeksu pracy. Należy w zmienianym przepisie powołać § 1 - 3 projektowanego art. 186 Kodeksu pracy (zamiast § 1 i 2), gdyż w projektowanej ustawie, w tych przepisach art. 186 Kodeksu pracy określone zostało prawo do korzystania z urlopu wychowawczego przez pracownika – rodzica lub opiekuna dziecka.

(6) 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 rodzicie lub opiekunowie dziecka mogą korzystać jednocześnie (przez 4 miesiące, a nie jak dotychczas przez 3 miesiące). Ponieważ przepisy projektowanej ustawy miałyby zastosowanie także do pracowników, którzy korzystali z urlopu wychowawczego na dane dziecko przed zmianą stanu prawnego co mogło oznaczać, że już wykorzystywali urlop w częściach lub jednocześnie, konieczne jest uregulowanie wymiaru tych uprawnień w nowym stanie prawnym.

(7) Proponuje się utrzymanie w mocy przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy dotychczasowego aktu wykonawczego, tj. rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz. U. Nr 230, poz. 2291). Regulacje zawarte w tym rozporządzeniu, mające jedynie charakter techniczny, mogą bowiem być stosowane także w zmienionym, projektowaną ustawą, stanie prawnym. Proponowana regulacja zapewni ciągłość regulacji umożliwiających praktyczne stosowanie przepisów o urlopie wychowawczym (art. 3 projektowanej ustawy).

(8) Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2013 r. (art. 4 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.

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 – stosownie 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. Żaden podmiot w trybie przewidzianym w tej ustawie nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem.

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. 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 BUSINESSSEUROPE, 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.

TABELA ZBIEŻNOŚCI

TYTUŁ PROJEKTU:	Projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO/ WDRAŻANYCH AKTÓW PRAWNYCH:	Dyrektywa 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 uchylająca dyrektywę 96/34/WE

PRZEPISY UNII EUROPEJSKIEJ	

L.P.	Jedn. red.	Treść przepisu UE	Konieczność wdrożenia T/N	Jedn. red.	Treść przepisu/ów projektu	Uzasadnienie uwzględnienia w projekcie przepisów wykraczających poza minimalne wymogi prawa UE
1.	Art. 1	Niniejsza dyrektywa wdraża zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zawarte w dniu 18 czerwca 2009 r. przez europejskie międzybranżowe organizacje partnerów społecznych (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC), które zostało przedstawione w załączniku.	N		Nie wymaga wdrożenia.	
2.	Art. 2	Państwa członkowskie określają sankcje mające zastosowanie w przypadku naruszenia krajowych przepisów przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą. Sankcje te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.	T		Art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy: Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu: 5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych. - podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.	

3.	Art. 3 ust. 1	<p>1. W terminie do dnia 8 marca 2012 r. państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub zapewniają wprowadzenie w życie przez partnerów społecznych niezbędnych środków w drodze porozumienia. Państwa członkowskie niezwłocznie informują o nich Komisję.</p> <p>Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określane są przez państwa członkowskie.</p>	T	Odnośnik do tytułu.	Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia 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.
4.	Art. 3 ust. 2	<p>2. Państwa członkowskie mogą skorzystać z dodatkowego okresu – wynoszącego maksymalnie jeden rok – na wykonanie niniejszej dyrektywy, jeżeli jest to niezbędne dla uwzględnienia szczególnych trudności lub jej wdrożenia poprzez układ zbiorowy. Powiadamiają o tym Komisję w terminie do dnia 8 marca 2012 r., podając powody uzasadniające konieczność skorzystania z dodatkowego okresu.</p>	N		<p>Nie wymaga wdrożenia.</p> <p>Polska skorzystała z możliwości przewidzianej tym przepisem. Przy piśmie z dnia 25 stycznia 2012 r. skierowanym do Pani Françoise Le Bail, Dyrektor Generalnej DG ds. Sprawiedliwości została przekazana informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o zamiarze skorzystania z przedłużenia terminu na wykonanie dyrektywy.</p>
5.	Art. 3 ust. 3	<p>3. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów krajowych przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.</p>	N		Nie wymaga wdrożenia.
6.	Art. 4	<p>Dyrektywa 96/34/WE traci moc ze skutkiem od dnia 8 marca 2012 r. Odesłania do dyrektywy 96/34/WE traktuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy.</p>	N		Nie wymaga wdrożenia.
7.	Art. 5	<p>Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w</p>	N		Nie wymaga wdrożenia.

		Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.			
8.	Art. 6	Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.	N		Nie wymaga wdrożenia.
ZAŁĄCZNIK: Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego (zmienione) z dnia 18 czerwca 2009 r.					
9.	Klauzula 1 pkt 1	Cel i zakres 1. Niniejsze porozumienie ustanawia minimalne wymogi mające na celu ułatwienie pracującym rodzicom godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych, uwzględniając coraz większe zróżnicowanie struktur rodzinnych, przy poszanowaniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.	N		Nie wymaga wdrożenia.
10.	Klauzula 1 pkt 2	2. Porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników – kobiet i mężczyzn – związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w każdym państwie członkowskim.	T		Art. 1 i art. 2 Kodeksu pracy Art. 1. Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Art. 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
11.	Klauzula 1 pkt 3	3. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni nie wyłączają z zakresu stosowania niniejszego porozumienia określonych pracowników, umów o pracę ani stosunków pracy tylko dlatego, że chodzi o pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony lub osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę z agencją pracy tymczasowej lub pozostające z taką agencją w stosunku pracy.	T		Art. 1 i art. 2 Kodeksu pracy Art. 1. Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Art. 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
12.	Klauzula 2 pkt 1	Urlop rodzicielski 1. Niniejsze porozumienie przyznaje pracownikom – mężczyznom i kobietom – indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin	T		Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:

		<p>dziecka lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad tym dzieckiem do czasu osiągnięcia przez nie pewnego wieku – wynoszącego maksymalnie osiem lat – który zostanie określony przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych.</p>			<p>2) art. 186 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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.</p> <p>§ 2. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 37 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 4. roku życia.</p> <p>§ 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, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 5. Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.</p> <p>§ 6. Rodzice lub opiekunowie dziecka mogą</p>	
--	--	---	--	--	--	--

					<p>jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego przez okres nieprzekraczający 4 miesięcy.</p> <p>§ 7. Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika.</p> <p>§ 8. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 5 częściach.</p>
13.	Klauzula 2 pkt 2	<p>2. Urlopu udziela się na okres co najmniej czterech miesięcy i, w celu wspierania równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn, powinien on być w zasadzie przyznawany bez możliwości przenoszenia. By zachęcić do bardziej wyrównanego korzystania z urlopu przez oboje rodziców, co najmniej jeden z czterech miesięcy przyznawany jest bez możliwości przenoszenia. Zasady odnoszące się do okresu, którego nie można przenieść, należy określić na szczeblu krajowym poprzez prawodawstwo lub układy zbiorowe, z uwzględnieniem przepisów dotyczących urlopów obowiązujących w państwach członkowskich.</p>	T		j.w.
14.	Klauzula 3 pkt 1	<p>Zasady stosowania</p> <p>1. Warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego i szczególne zasady występowania o udzielenie tego urlopu są określone przez przepisy prawa lub układy zbiorowe w państwach członkowskich, z zastrzeżeniem przestrzegania minimalnych wymogów określonych w niniejszym porozumieniu. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą w szczególności:</p> <p>a) zadecydować, czy urlop rodzicielski jest przyznawany na zasadach pełnego czy niepełnego wymiaru czasu pracy, w częściach czy w formie systemu kredytu czasowego, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i</p>	T		j.w.

		<p>pracowników;</p> <p>b) uzależnić przyznanie uprawnienia do urlopu rodzicielskiego od kwalifikującego okresu zatrudnienia lub stażu pracy, który nie może przekroczyć jednego roku; stosując ten przepis, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni zapewniają, by przy obliczaniu okresu kwalifikującego w przypadku kolejnych umów na czas określony – zdefiniowanych w dyrektywie Rady 1999/70/WE dotyczącej pracy na czas określony – zawieranych z tym samym pracodawcą uwzględniać sumy okresów obowiązywania tych umów;</p> <p>c) określić okoliczności, w których pracodawca, po przeprowadzeniu konsultacji zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, ma prawo do odroczenia udzielenia urlopu rodzicielskiego z uzasadnionych przyczyn związanych z działalnością przedsiębiorstwa. Wszelkie problemy powstałe w związku ze stosowaniem niniejszego przepisu należy rozwiązywać zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką;</p> <p>d) w uzupełnieniu do lit. c) – dopuścić szczególne rozwiązania w celu spełnienia wymogów operacyjnych i organizacyjnych małych przedsiębiorstw.</p>				
15.	Klauzula 3 pkt 2	<p>2. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni określają terminy składania pracodawcom przez pracowników powiadomień o zamiarze skorzystania z urlopu rodzicielskiego, w których to powiadomieniach określa się początek i koniec urlopu. Określając terminy składania powiadomień, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni uwzględniają interesy pracowników i pracodawców.</p>	T		<p>§ 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz.U. Nr 230 poz. 2291):</p> <p>§ 1. Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego składa się pracodawcy w formie pisemnej na dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym zamierza się korzystać z tego urlopu.</p>	

16.	Klauzula 3 pkt 3	3. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni powinni ocenić potrzebę dostosowania warunków udzielania i zasad korzystania z urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców dzieci niepełnosprawnych lub dotkniętych długotrwałą chorobą.	T		Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 2) art. 186 otrzymuje brzmienie: „Art. 186 (...) § 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, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia. (...)”	
17.	Klauzula 4	Przysposobienie 1. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni oceniają potrzebę wprowadzenia dodatkowych środków w celu zaspokojenia szczególnych potrzeb rodziców adopcyjnych.	N		Przepis fakultatywny. Zgodnie z polskim prawem pracy dla celów prawa do urlopu wychowawczego nie rozróżnia się rodziców biologicznych i adopcyjnych.	
18.	Klauzula 5 pkt 1	Prawa pracownicze i niedyskryminacja 1. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu do tej samej pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia.	T		Art. 186 ⁴ Kodeksu pracy: Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym	

					urlopem.	
19.	Klauzula 5 pkt 2	2. Prawa nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowywane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego prawa te mają zastosowanie ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.	T		<p>Art. 186⁵ Kodeksu pracy</p> <p>Art. 186⁵. Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.</p> <p>W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>W art. 155² § 2 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 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.”</p> <p>Po art. 293 dodaje się art. 293¹ w brzmieniu:</p> <p>„Art. 293¹. Bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego.”</p>	
20.	Klauzula 5 pkt 3	3. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni określają status umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia w czasie trwania urlopu rodzicielskiego.	T		<p>Art. 186⁵ Kodeksu pracy</p> <p>Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.</p>	

21.	Klauzula 5 pkt 4	4. Aby zapewnić pracownikom możliwość korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed mniej korzystnym traktowaniem lub zwalnianiem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu.	T		<p>Art. 186¹ i art. 186⁴ Kodeksu pracy</p> <p>Art. 186¹. § 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.</p> <p>§ 2. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.</p> <p>Art. 186⁴. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.</p>	
22.	Klauzula 5 pkt 5	5. Wszystkie kwestie dotyczące zabezpieczenia społecznego związane z niniejszym porozumieniem są badane i rozstrzygane przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych zgodnie z prawem krajowym lub układami zbiorowymi przy uwzględnieniu znaczenia ciągłości uprawnień do zabezpieczenia	T		<p>Art. 6 pkt 19 i art. 16 ust. 8 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2009 r. Nr 205 poz. 1585 z późn. zm.)</p> <p>Art. 6. I. Obowiązkowo ubezpieczeniom</p>	

		<p>społecznego w różnych systemach, w szczególności w systemie opieki zdrowotnej. Wszystkie kwestie dotyczące dochodów związane z niniejszym porozumieniem są badane i rozstrzygane przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, z uwzględnieniem znaczenia dochodów jako jednego z czynników wpływających na korzystanie z urlopu rodzicielskiego.</p>			<p>emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są:</p> <p>19) osobami przebywającymi na urloпах wychowawczych lub pobierającymi zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego;</p> <p>Art. 16</p> <p>8. Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urloпах wychowawczych lub pobierających zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego finansuje w całości budżet państwa za pośrednictwem Zakładu.</p> <p>Art. 4, art. 5 ust. 1 i 2, art. 8 pkt 2 i art. 10 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2006 r. Nr 139 poz. 992 z późn. zm.)</p> <p>Art. 4. 1. Zasiłek rodzinny ma na celu częściowe pokrycie wydatków na utrzymanie dziecka.</p> <p>2. Prawo do zasiłku rodzinnego i dodatków do tego zasiłku przysługuje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) rodzicom, jednemu z rodziców albo opiekunowi prawnemu dziecka; 2) opiekunowi faktycznemu dziecka; 3) osobie uczącej się. <p>Art. 5. 1. Zasiłek rodzinny przysługuje osobom, o których mowa w art. 4 ust. 2, jeżeli dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się nie przekracza kwoty 504,00 zł (od dnia 1 listopada 2012 r. do dnia 31 października 2014 r. – 539 zł netto, a od dnia 1</p>	
--	--	--	--	--	---	--

				<p><i>listopada 2014 r. – 574 zł netto.)</i></p> <p>2. W przypadku gdy członkiem rodziny jest dziecko legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o umiarkowanym albo o znacznym stopniu niepełnosprawności, zasiłek rodzinny przysługuje, jeżeli dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się nie przekracza kwoty 583,00 zł (<i>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</i>)</p> <p>Art. 8. Do zasiłku rodzinnego przysługują dodatki z tytułu:</p> <p>2) opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego:</p> <p>Art. 10. 1. 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 pozostaje pod jego faktyczną opieką, uprawnionemu do urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż przez okres:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 24 miesiące kalendarzowych; 2) 36 miesięcy kalendarzowych, jeżeli sprawuje opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym podczas jednego porodu; 3) 72 miesiące kalendarzowych, jeżeli sprawuje opiekę nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności. <p>2. Dodatek przysługuje w wysokości 400,00 zł miesięcznie.</p> <p>3. Dodatek przysługujący za niepełne miesiące kalendarzowe wypłaca się w wysokości 1/30 dodatku miesięcznego za każdy dzień. Kwotę dodatku przysługującą za niepełny miesiąc</p>
--	--	--	--	--

					<p>zaokrągliła się do 10 groszy w górę.</p> <p>4. W przypadku równoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców lub opiekunów prawnych dziecka przysługuje jeden dodatek.</p> <p>5. Dodatek nie przysługuje osobie, o której mowa w ust. 1, jeżeli:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) (uchylony); 2) bezpośrednio przed uzyskaniem prawa do urlopu wychowawczego pozostawała w stosunku pracy przez okres krótszy niż 6 miesięcy; 3) podjęła lub kontynuuje zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, która uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego; 4) dziecko zostało umieszczone w placówce zapewniającej całodobową opiekę, w tym w specjalnym ośrodku szkolno-wychowawczym, i korzysta w niej z całodobowej opieki przez więcej niż 5 dni w tygodniu, z wyjątkiem dziecka przebywającego w zakładzie opieki zdrowotnej, oraz w innych przypadkach zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem; 5) w okresie urlopu wychowawczego korzysta z zasiłku macierzyńskiego. <p>6. Obywatelom państw członkowskich Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia prawa do dodatku zalicza się okres zatrudnienia na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego.</p>	
23.	Klauzula 6 pkt 1	Powrót do pracy 1. W celu wspierania lepszego godzenia życia	T		Art. 186 ⁷ oraz art. 186 ⁸ Kodeksu pracy	

		<p>zawodowego i rodzinnego państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zapewnić pracownikom powracającym z urlopu rodzicielskiego możliwość wystąpienia o zmianę ich godzin pracy lub organizacji czasu pracy przez pewien okres. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników.</p> <p>Zasady przewidziane w niniejszym ustępie określa się zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką.</p>			<p>Art. 186⁷. § 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.</p> <p>§ 2. Wniosek, o którym mowa w § 1, składa się na dwa tygodnie przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia wniosku.</p> <p>Art. 186⁸. § 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.</p> <p>§ 2. Przepis art. 186¹ § 2 stosuje się odpowiednio.</p>	
24.	Klauzula 6 pkt 2	2. Aby ułatwiać powroty do pracy po urlopie rodzicielskim, pracownicy i pracodawcy są zachęceni do utrzymywania kontaktów podczas takich urlopów i mogą dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków na rzecz reintegracji, określanych pomiędzy	N		Przepis fakultatywny.	

		zainteresowanymi stronami, przy uwzględnieniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.			
25.	Klauzula 7 pkt 1	<p>Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej</p> <p>1. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką przyznać pracownikom uprawnienie do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej związanej z pilnymi sprawami rodzinnymi, takimi jak choroba lub wypadek, wymagającymi natychmiastowej obecności pracownika.</p>	T		<p>Art. 188 i art. 189 Kodeksu pracy</p> <p>Art. 188. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.</p> <p>Art. 189. Prawo do zasiłku za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem regulują odrębne przepisy.</p> <p>Art. 32 i art. 33 ustawy 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.)</p> <p>Art. 32. 1. Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:</p> <p>1) dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku:</p> <p>a) nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza,</p> <p>b) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego, stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi sprawowanie opieki,</p> <p>c) pobytu małżonka ubezpieczonego, stale</p>

					<p>opiekującego się dzieckiem, w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej;</p> <p>2) chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat;</p> <p>3) innym chorym członkiem rodziny.</p> <p>2. Za członków rodziny, o których mowa w ust. 1 pkt 3, uważa się małżonka, rodziców, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku ponad 14 lat - jeżeli pozostają w wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki.</p> <p>3. Za dzieci w rozumieniu ust. 1 i 2 uważa się dzieci własne ubezpieczonego lub jego małżonka oraz dzieci przysposobione, a także dzieci obce przyjęte na wychowanie i utrzymanie.</p> <p>Art. 33. 1. Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki, nie dłużej jednak niż przez okres:</p> <p>1) 60 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dziećmi, o których mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2;</p> <p>2) 14 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad innymi członkami rodziny, o których mowa w art. 32 ust. 1 pkt 3.</p> <p>2. Zasiłek opiekuńczy przysługuje łącznie na opiekę nad dziećmi i innymi członkami rodziny za okres nie dłuższy niż 60 dni w roku kalendarzowym.</p> <p>3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się niezależnie od liczby członków rodziny uprawnionych do zasiłku opiekuńczego oraz bez względu na liczbę dzieci i innych członków rodziny wymagających opieki.</p>	
26.	Klauzula 7	2. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni	N		Przepis fakultatywny.	

	pkt 2	mogą określić warunki udzielania czasu wolnego i szczegółowe zasady stosowania klauzuli 7 ust. 1 oraz ograniczyć to uprawnienie do limitu czasowego określonego w skali rocznej lub uzależnionego od danych sytuacji.				
27.	Klauzula 8 pkt 1	Przepisy końcowe 1. Państwa członkowskie mogą stosować lub wprowadzić przepisy korzystniejsze niż postanowienia niniejszego porozumienia.	N		Nie wymaga wdrożenia.	
28.	Klauzula 8 pkt 2	2. Wykonanie postanowień niniejszego porozumienia nie może stanowić uzasadnienia dla ograniczania ogólnego poziomu ochrony zapewnionej pracownikom w kwestiach, których dotyczy niniejsze porozumienie. Nie narusza to prawa państw członkowskich lub partnerów społecznych do przyjmowania odmiennych przepisów ustawowych, wykonawczych lub postanowień umownych w świetle zmieniających się okoliczności (w tym stosowania zasady nieprzenoszalności), o ile te przepisy lub postanowienia są zgodne z minimalnymi wymogami określonymi w niniejszym porozumieniu.	N		Nie wymaga wdrożenia.	
29.	Klauzula 8 pkt 3	3. Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania na właściwym szczeblu, w tym również na szczeblu europejskim, porozumień dostosowujących lub uzupełniających postanowienia niniejszego porozumienia, tak aby uwzględnić szczególne okoliczności.	N		Nie wymaga wdrożenia.	
30.	Klauzula 8 pkt 4	4. Państwa członkowskie przyjmują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania decyzji Rady w ciągu dwóch lat od jej przyjęcia lub zapewniają, aby do końca tego okresu partnerzy społeczni	N		Nie wymaga wdrożenia.	

		wprowadzili w drodze porozumienia niezbędne środki. Państwa członkowskie mogą, jeżeli to niezbędne ze względu na szczególne trudności lub ze względu na wdrożenie w drodze układów zbiorowych, skorzystać z dodatkowego okresu – wynoszącego maksymalnie jeden rok – na wykonanie tej decyzji.			
31.	Klauzula 8 pkt 5	5. Zapobieganie sporom i skargom powstającym na tle stosowania niniejszego porozumienia, a także ich rozstrzyganie, następuje zgodnie z przepisami krajowymi, układami zbiorowymi lub praktyką.	T		Art. 242 Kodeks pracy Art. 242. § 1. Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej. § 2. Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą.
32.	Klauzula 8 pkt 6	6. Bez uszczerbku dla roli Komisji, sądów krajowych i Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, wszelkie kwestie dotyczące wykładni niniejszego porozumienia na szczeblu europejskim powinny być w pierwszej kolejności przedstawiane przez Komisję stronom sygnatariuszom, które wydadzą opinię w jej sprawie.	N		Nie wymaga wdrożenia.
33.	Klauzula 8 pkt 7	7. Strony sygnatariusze dokonują przeglądu stosowania niniejszego porozumienia po upływie pięciu lat od daty przyjęcia decyzji Rady, jeżeli zażąda tego jedna ze stron niniejszego porozumienia.	N		Nie wymaga wdrożenia.
POZOSTAŁE PRZEPISY KRAJOWE					
L.P.	Jedn. red.	Treść przepisu projektu krajowego	Uzasadnienie wprowadzenia przepisu		
1.					
2.					

TABELA ROZBIEŻNOŚCI

Stanowisko Ministra Finansów	Stanowisko Ministra Pracy i Polityki Społecznej
<p>Uwaga dotycząca sposobu wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dot. urlopu rodzicielskiego.</p> <p>MF nie znajduje uzasadnienia dla konieczności podwyższenia urlopu wychowawczego o jeden miesiąc (z obecnych 36 miesięcy do maksymalnie 37 miesięcy). Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy dotyczącymi urlopu wychowawczego (art.186), 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 może skorzystać z kolejnego urlopu wychowawczego na to samo dziecko, także w wymiarze 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.</p> <p>W projektowanej ustawie przewiduje się między innymi podwyższenie wymiaru urlopu o jeden miesiąc, co nie wynika z treści przepisu Unii Europejskiej, tj. Załącznika <i>Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego (zmienione) z dnia 18 czerwca 2009r. do Dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSSEUROPE, UEAMPE, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE</i> i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE. Klauzula 2 pkt 2. ww. Porozumienia określa, że urlopu udziela się na okres co najmniej</p>	<p>Uwaga nie została uwzględniona.</p> <p>Zgodnie z dyrektywą 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, implementacja przedmiotowego porozumienia możliwa jest zarówno przed wydzielenie w ramach istniejącego wymiaru urlopu po jednym miesiącu nieprzenoszalnym dla każdego z rodziców, jak i podwyższenie istniejącego wymiaru urlopu o jeden czy dwa miesiące nieprzenoszalne. W drodze rozmów z polskimi partnerami społecznymi (prowadzonymi także na forum Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych) podjęto decyzję o przygotowaniu projektu ustawy zmieniającej przepisy Kodeksu pracy dot. urlopu wychowawczego przewidującego podwyższenie wymiaru tego urlopu z 36 do 37 miesięcy, biorąc zwłaszcza pod uwagę sytuację pracowników samotnie wychowujących dziecko oraz fakt, iż dotychczas z pełnego wymiaru urlopu wychowawczego korzystała stosunkowo nieliczna grupa uprawnionych (szczegółowe informacje w tym zakresie są zawarte w OSR).</p>

<p>czterech miesięcy i, w celu wspierania równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn, powinien on być w zasadzie przyznawany bez możliwości przenoszenia. By zachęcić do bardziej wyrównanego korzystania z urlopu przez oboje rodziców, co najmniej jeden z czterech miesięcy przyznawany jest bez możliwości przenoszenia. Zasady odnoszące się do okresu, którego nie można przenieść, należy określić na szczeblu krajowym.</p> <p>W związku z powyższym, zdaniem MF, w celu implementacji powyższych postanowień należy, w obecnie obowiązujących przepisach Kodeksu pracy, wskazać tylko okres – wyłącznego prawa do jednego miesiąca takiego urlopu, którego nie można przenieść – dla każdego z rodziców lub opiekunów dziecka uprawnionych do urlopu wychowawczego, w ramach dotychczasowego wymiaru urlopu wychowawczego tj. do 36 miesięcy.</p>	
<p>Uwagi dotyczące oszacowania skutków finansowych.</p> <p>MF wskazało, że przedstawiony w Ocenie Skutków Regulacji skutek finansowy wydłużenia o jeden miesiąc wymiaru urlopu wychowawczego, szacowany na kwotę 750 tys. zł na składki emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopiach wychowawczych, sporządzony na podstawie danych ZUS za rok 2011, przytoczonych w uzasadnieniu, jest zaniżony. Wynika to m.in. z faktu, że w 2011r. podstawę wymiaru składek osób na urlopiach wychowawczych stanowiło minimalne wynagrodzenie, a ponadto stopa procentowa składek emerytalnych i rentowych, w tym okresie wynosiła 25,52%. Skutki finansowe należałoby zatem urealnić, bowiem od 2012r. podstawę wymiaru składek emerytalnych i rentowych osób przebywających na urlopie wychowawczym stanowi kwota odpowiadająca 60% przeciętnego</p>	<p>Urealniono prezentowane w OSR szacunki.</p>

wynagrodzenia w gospodarce narodowej. A łączna stopa procentowa składek emerytalnych i rentowych wynosi 27,52% (podwyższenie od lutego 2012r. składki rentowej o 2 punkty procentowe).

Biorąc pod uwagę powyższe fakty oraz prognozowane na 2012r. przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w wysokości 3550 zł, przyjęte w projekcie ustawy budżetowej na rok 2013, można szacować, że kwota wydatków budżetu na składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za jeden dodatkowy miesiąc urlopu wychowawczego dla 3,9 tys. osób wynosi ok. 2286 tys. zł, a nie jak podano w OSR 750 tys. zł. Skutek finansowy będzie jeszcze wyższy w warunkach 2013r., po przyjęciu do tych szacunków prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na rok 2013 (3713 zł).

Należy ponadto zauważyć, że za osoby na urloпах wychowawczych ze środków budżetu państwa finansowane są również składki na ubezpieczenie zdrowotne od podstawy wymiaru odpowiadającej kwocie świadczenia pielęgnacyjnego (obecnie 520 zł). A 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 dla 3,9 tys. osób to kwota 2469 tys. zł. Wzrost liczby osób korzystających z dodatkowego wymiaru urlopu wychowawczego spowodowałby odpowiedni wzrost wydatków z budżetu państwa.

Prezentowane w OSR szacunki wymagają zatem urealnienia.

MF zauważyło, iż zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych (Dz.U. Nr 157, poz. 1240 z późn. zm.) (art. 112c) w okresie od dnia skierowania do Rzeczypospolitej Polskiej zaleceń, o których mowa w art. 126 ust. 7 Traktatu o funkcjonowaniu

<p>Unii Europejskiej, do dnia ich uchylecia Rada Ministrów nie może przyjmować projektów ustaw powodujących zwiększenie wydatków, o których mowa w art. 112a ust. 2 ustawy o <i>finansach publicznych</i> (tj. m.in. składek na ubezpieczenie społeczne za osoby przebywające na urlopiach wychowawczych i macierzyńskich oraz za osoby niepełnosprawne czy wypłat i obsługi świadczeń rodzinnych), wynikających z obowiązujących przepisów.</p>	
--	--