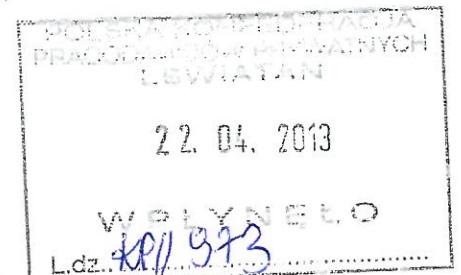




SZEF  
KANCELARII SEJMU

GNP-WP-173-121/13

Warszawa, dnia 17 kwietnia 2013 r.



Pani  
Henryka Bochniarz  
Prezydent Polskiej Konfederacji  
Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”

*P. J. Szymonowski*

*Szanowna Pani Prezydent,*

Z upoważnienia Marszałka Sejmu, uprzejmie przekazuję - w trybie art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235 z późn. zm.) – poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Ryszard Zbrzyzny), z prośbą o wyrażenie opinii.

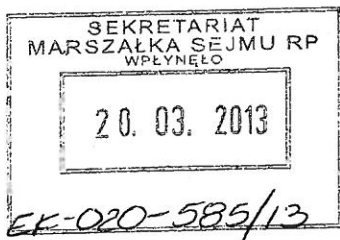
*Z poważaniem*

*Lech Czajla*  
Lech Czajla



Warszawa, 20 marca 2013 r.

Grupa posłów  
KP SLD



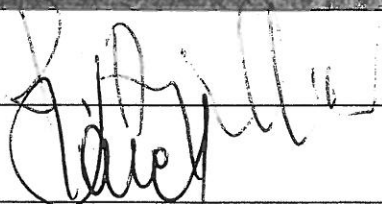
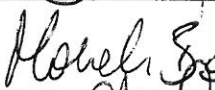
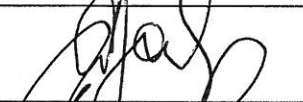
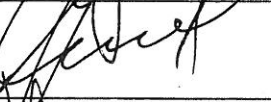
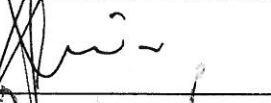
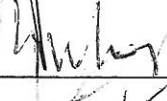

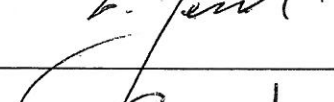

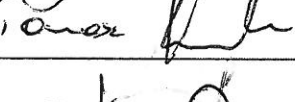

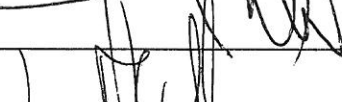
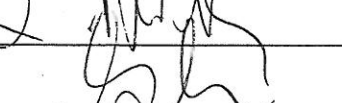
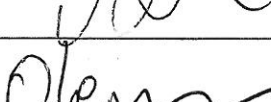
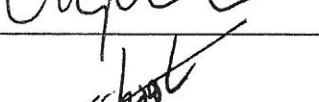
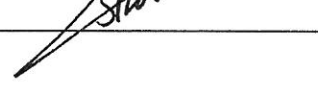

Szanowna Pani  
**Ewa KOPACZ**  
Marszałek Sejmu RP

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. oraz art. 32 ust. 2 Regulaminu Sejmu, niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

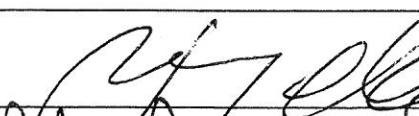
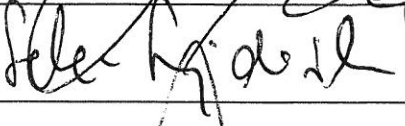
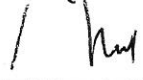


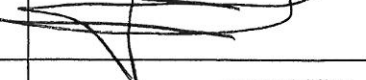

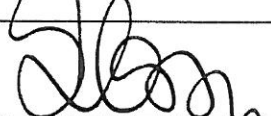
- o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Do reprezentowania wnioskodawców upoważniamy Ryszarda Zbrzyznego.

Projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Lp.	Nazwisko i imię	Klub	Podpis
1.	AJCHLER Romuald	SLD	
2.	ALEKSANDRZAK Leszek	SLD	
3.	BALT Marek	SLD	
4.	BAŃKOWSKA Anna	SLD	
5.	CZERNIAK Jacek	SLD	
6.	CZYKWIN Eugeniusz	SLD	
7.	GARBOWSKI Tomasz	SLD	
8.	IWIŃSKI Tadeusz	SLD	
9.	JOŃSKI Dariusz	SLD	
10.	KALISZ Ryszard	SLD	
11.	KAMIŃSKI Tomasz	SLD	
12.	ŁYBACKA Krystyna	SLD	
13.	MATUSZCZAK Zbigniew	SLD	
14.	MILLER Leszek	SLD	
15.	NAPIERAŁSKI Grzegorz	SLD	
16.	OLEJNICZAK Cezary	SLD	
17.	OSTROWSKI Artur	SLD	

Projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

18.	PRZĄDKA Stanisława	SLD	
19.	SEKUŁA-SZMAJDZIŃSKA Małgorzata	SLD	
20.	TOMASZEWSKI Tadeusz	SLD	
21.	WENDERLICH Jerzy	SLD	
22.	WONTOR Bogusław	SLD	
23.	WZIĄTEK Stanisław	SLD	
24.	ZABOROWSKI Zbyszek	SLD	
25.	ZBRZYZNY Ryszard	SLD	

## USTAWA

z dnia ..... 2013 r.

### o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

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

1) art. 182<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie:

„**Art. 182<sup>1</sup>.** § 1. Pracownik ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

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

§ 2. Na wniosek pracownika wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego może być podzielony między oboje uprawnionych pracowników.

§ 3. Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, ze wskazaniem wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego, z którego będzie korzystać każdy z uprawnionych pracowników.

§ 4. Dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

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

---

<sup>1</sup> 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 16, poz. 740, Nr 223, poz. 1460 i Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 56, poz. 458, Nr 58, poz. 485, Nr 98, poz. 817, Nr 99, poz. 825, Nr 115, poz. 958, Nr 157, poz. 1241 i Nr 219, poz. 1704, z 2010 r. Nr 105, poz. 655, Nr 135, poz. 912, Nr 182, poz. 1228, Nr 224, poz. 1459, Nr 249, poz. 1655 i Nr 254, poz. 1700, z 2011 r. Nr 36, poz. 181, Nr 63, poz. 322, Nr 80, poz. 432, Nr 144, poz. 855, Nr 149, poz. 887 i Nr 232, poz. 1378 z 2012 r. poz. 908 i 1110 oraz z 2013 r. poz. 2.

przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy.

§ 6. W przypadku określonym w § 5 podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy, w którym pracownik wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 7. Przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6<sup>1</sup>-7, art. 180<sup>1</sup> § 2 i art. 183<sup>1</sup> § 1 stosuje się odpowiednio.”

2) art. 182<sup>2</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 182<sup>2</sup>. § 1. Bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni – niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie, z tym, że co najmniej 4 tygodnie tego urlopu wykorzysta drugi uprawniony pracownik.

§ 3. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w trzech częściach, z których każda nie może być krótsza niż 4 tygodnie do ukończenia przez dziecko 3 roku życia.

§ 4. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje uprawnieni pracownicy z zastrzeżeniem łącznego wymiaru urlopu określonego w § 1.

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

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

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

§ 8. W przypadku określonym w § 7 podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem

wykonywania pracy, w którym pracownik wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. § 7. Przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6 1 - 7, art. 180<sup>1</sup> § 2 i art. 183<sup>1</sup> § 1 stosuje się odpowiednio.”

4) w art. 183:

a) § 3 i 4 otrzymują brzmienie:

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

1) do 6 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1,

2) do 8 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5,

3) do 3 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 2.

§ 4. Do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6 1 - 7, art. 180<sup>1</sup> § 2, art. 182<sup>1</sup> § 2 – 7, art. 182<sup>2</sup> § 1 i art. 184 k.p. stosuje się odpowiednio.”,

b) po § 4 dodaje się § 5 w brzmieniu:

„§ 5. Przepisy art. 182<sup>2</sup> stosuje się odpowiednio.”;

5) art. 184 otrzymuje brzmienie:

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

6) art. 186 otrzymuje brzmienie:

„Art. 186. § 1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 5 roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

§ 2. Pracownik mający okres zatrudnienia określony w § 1, bez względu na to, czy korzystał z urlopu wychowawczego przewidzianego w tym przepisie, może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do



ukończenia przez dziecko 18 roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.

§ 3. Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

§ 4. Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika.

§ 5. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach.”

6) art. 188 otrzymuje brzmienie:

„Art. 188. § 1. Pracownikowi wychowującemu dzieci do lat 14 przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. Wymiar zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust 1, wynosi:

- a) 2 dni, jeżeli pracownik wychowuje jedno dziecko do lat 14
- b) 3 dni, jeżeli pracownik wychowuje dwoje dzieci do lat 14
- c) 4 dni, jeżeli pracownik wychowuje troje i więcej dzieci do lat 14.

7) art. 189<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 189<sup>1</sup>. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnień określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 § 2, art. 186 § 1 i 2, art. 186<sup>7</sup> § 1 i art. 188 może korzystać jedno z nich.”.

**Art. 2.** W ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.) w art. 9 ust. 6b otrzymuje brzmienie:

„6b. Pracownik, który łączy dodatkowy urlop macierzyński, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu na zasadach określonych w art. 182<sup>1</sup> § 5 Kodeksu pracy, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, z obu tytułów.”.

**Art. 3.** W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 29:

a) uchyla się ust. 3,

b) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

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

c) ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. Wysokość zasiłku macierzyńskiego pomniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu na zasadach określonych w art. 182<sup>1</sup>, art. 182<sup>2</sup> i art. 183 Kodeksu pracy.”;

2) art. 29a otrzymuje brzmienie:

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

3) art. 31 otrzymuje brzmienie:

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

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

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

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

1) w art. 33:

a) ust. 4d otrzymuje brzmienie:

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

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

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

2) art. 104a otrzymuje brzmienie:

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

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

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

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

1) w art. 12:

a) w ust. 2 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

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

b) w ust. 3 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) w 2012 r. i do dnia 31 sierpnia 2013 r. - do 6 tygodni.”,

c) W ust. 4 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) w 2012 r. i do dnia 31 sierpnia 2013 r. - do 2 tygodni.”;

2) w art. 13 uchyla się ust. 2.

**Art. 7.** Przepisy ustawy stosuje się do pracowników, których dzieci urodziły się albo którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, po dniu 31 grudnia 2012 r.

**Art. 8.** Ustawa wchodzi w życie 14 dni po ogłoszeniu.

## UZASADNIENIE

### **Cel ustawy**

Rozwiązania zaproponowane w projekcie mają na celu ukierunkowanie polityki państwa na wspieranie możliwości łatwiejszego godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych przez pracowników matki i ojców oraz wspieranie postaw partnerstwa w rodzinie. Przyczyni się również do wsparcia pracowników rodziców w sprawowaniu opieki nad dziećmi.

### **Dodatkowy urlop macierzyński – art. 1821 k.p.**

Ustawa nowelizująca kodeks pracy z dnia 6 grudnia 2008 r. wprowadziła instytucję dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Uprawnienie to przysługuje od dnia 1 stycznia 2010 r., a jego wymiar jest w latach 2010–2014 jest stopniowo podwyższany.

Kodeks pracy w sposób wyczerpujący reguluje uprawnienie do dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracowników matek i ojców (art. 1821 oraz art. 1822 k.p.), a także rodziców dzieci przysposobionych (art. 183 k.p.), w równym stopniu co oznacza, że nie ma potrzeby jego zmiany.

Dodatkowy urlop macierzyński inaczej niż urlop macierzyński ma charakter dobrowolny, zarówno jego wykorzystanie, jak i wymiar jego wykorzystania. Przysługuje zarówno pracownikowi matce, jaki i ojcu. Warto podkreślić, że pracownik ojciec może skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego zarówno w przypadku, kiedy korzystał z części urlopu macierzyńskiego po rezygnacji z części urlopu przez pracownicę (art. 180 § 5 k.p.) albo w razie jej zgonu (art. 180 § 7 k.p.), jak również w przypadku, gdy pracownik matka skorzystała z całości wymiaru urlopu macierzyńskiego.

Wspomniany przepis art. 1821 § 1 k.p., jak i analogiczny art. 183 § 3 normują maksymalny wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności w zależności od wyboru uprawnionego. Urlop ten nie może być dzielony między

rodziców, choć taka możliwość przysługuje w przypadku urlopu macierzyńskiego. Jedynie w przypadku śmierci pracownika korzystającego z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, z niewykorzystanej części tego urlopu może skorzystać drugi z rodziców (art. 1821 § 6 i art. 1822 § 1 w zw. z art. 180 § 7 k.p.).

Dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika. Należy go złożyć w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z niego, a pracodawca jest obowiązany wniosek ten uwzględnić. Jeżeli z urlopu macierzyńskiego korzystała matka, zaś z dodatkowego urlopu macierzyńskiego ma skorzystać ojciec, we wniosku o jego udzielenie musi wskazać termin zakończenia urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.

W przypadku korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracownik jest objęty ochroną, jaka przysługuje osobom korzystającym z urlopu macierzyńskiego.

Na podstawie art. 1821 § 4 k.p. korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego można łączyć z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Warto nadmienić, że nie wydłuża to okresu uprawnienia do dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Wysokość zasiłku macierzyńskiego pomniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy.

W przypadku projektowanych rozwiązań dodatkowy urlop macierzyński w równym stopniu mogą wykorzystywać kobiety i mężczyźni, co sprzyja polityce niedyskryminacji obywateli.

### **Urlop rodzicielski – art. 1822 k.p.**

Wprowadzenie urlopu rodzicielskiego jako uprawnienia obojga rodziców jest uzasadnione z przynajmniej dwóch względów. Po pierwsze, w imię realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia urlop rodzicielski powinien być przeznaczony dla obojga rodziców. Po drugie, z powodu budowania postaw partnerstwa w rodzinie, należy umożliwić dziecku kontakt z obojgiem rodziców. Wprowadzenie pewnego obowiązkowego – np. przynajmniej 4-tygodniowego okresu urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców – wpłynęłoby na zmniejszenie stygmatyzacji młodych kobiet jako potencjalnych matek, a w związku z tym jako osób w trudniejszej sytuacji na rynku

pracy. Być może w pewnym sensie solidarne obciążenie pracodawców nieobecnością pracowników z tytułu sprawowania opieki nad małym dzieckiem obojga odniosłoby skutek wzmocnienia pozycji młodych kobiet na rynku pracy, choć w pewnym sensie kosztem zmniejszenia atrakcyjności pracowniczej mężczyzn.

W celu wzmocnienia więzi rodzinnych wskazane jest przewidzenie możliwości wzięcia urlopu rodzicielskiego przez oboje zatrudnionych rodziców.

Rozszerzenie uprawnień rodzica samodzielnie sprawującego opiekę na dzieckiem do części urlopu potencjalnego drugiego rodzica jest uzasadnione względami równego traktowania.

W przypadku urlopu rodzicielskiego wydaje się bardziej korzystną opcją skorzystanie z zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy w trakcie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego niż proponowanej przez rząd stawki 80% w trakcie całego okresu zasiłkowego, szczególnie, że łączny okres pobierania zasiłku z tytułu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego jest dłuższy niż przewidywanego okresu urlopu rodzicielskiego.

#### Przykład:

Co najmniej 20 tygodni urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, 2 tygodnie urlopu ojcowskiego, co najmniej 6 tygodni dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego daje ogółem co najmniej 28 tygodni urlopu płatnego 100%. Wymiar maksymalny urlopu rodzicielskiego to 26 tygodni.

$$28 \times 100\% = 2800$$

$$26 \times 60\% = 1560$$

Łącznie=4360, co tygodniowo daje 80,74% podstawy wymiaru.

Podstawa wymiaru zwiększy się znacznie przy urlopie macierzyńskim z tytułu urodzenia więcej niż 1 dziecka przy jednym porodzie, ponieważ wtedy wydłuży się okres pobierania zasiłku w wymiarze 100%.

I tak:



$41 \times 100\% = 4100$

$26 \times 60\% = 1560$

Łącznie=5660, co tygodniowo daje 84,47% podstawy wymiaru, a więc więcej niż proponowane przez rząd 80%.

Przy takim systemie przyznania zasiłku z tytułu korzystania z urlopu rodzicielskiego nie ma potrzeby informowania pracodawcy o zamiarze skorzystania z tego urlopu w ciągu 14 dni po porodzie, co wskazano w projekcie rządowym.

### **Urlop wychowawczy – art. 186 k.p.**

Przyjęcie wydłużonego okresu płatnych urlopów związanych z rodzicielstwem implikuje konsekwencje dla już istniejących instrumentów takich jak: urlop wychowawczy (art. 186 i nast. k.p.) czy urlop ojcowski (art. 1823 k.p.). Jeżeli uwzględnimy wymiar dotychczas przewidzianych w systemie prawa urlopów związanych z rodzicielstwem, szczególnie w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie, może się okazać, że pracownicy nie mają szansy skorzystania ze wszystkich teoretycznie przysługujących im praw. Będzie się tak działo, jeżeli pracownik wykorzysta w pełni wymiaru urlop macierzyński przysługujący przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka, dodatkowy urlop macierzyński w pełnym wymiarze, urlop ojcowski w pełnym wymiarze oraz urlop rodzicielski. Na wykorzystanie pełnego wymiaru urlopu wychowawczego nie starczy już czasu. Dlatego celowe wydaje się wydłużenie możliwości skorzystania z tego uprawnienia aż do osiągnięcia przez dziecko obowiązku przedszkolnego (5 lat).

### **Zwolnienia od pracy – art. 188 k.p.**

Przedstawiony projekt wprowadza do kodeksu pracy nową regulację zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, regulowanych w art. 188. kp. Dotychczasowy przepis przewidywał zwolnienie od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem wymiarze 2 dni na dziecko w wieku do 14 lat, bez względu na ilość dzieci. Przepis w proponowanym brzmieniu uzależnia wymiar zwolnienia od pracy od liczby wychowywanych przez pracownika dzieci.

### **Wejście w życie ustawy**



Rekomendowane jest jak najszybsze wejście w życie ustawy szczególnie, że osoby, które już przebywają na urloпах macierzyńskich powinny jak najszybciej wiedzieć według jakich zasad mają planować opiekę nad dziećmi.

## **Ocena skutków regulacji**

### **1. Zakres podmiotowy regulacji**

Projektowana ustawa będzie miała wpływ na sytuację pracowników i pracodawców, do których mają zastosowanie nowelizowane przepisy dotyczące uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. W zakresie świadczeń z ubezpieczeń społecznych regulacja dotyczyć będzie osób, które objęte są ubezpieczeniem chorobowym. Ponadto projektowane są zmiany dotyczące składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Zmiany w zakresie statusu bezrobotnego umożliwią pobieranie zasiłku dla bezrobotnych przez dłuższy okres.

### **2. Konsultacje społeczne**

Nie dotyczy. Zgodnie z art. 34 ust. 3 Regulaminu Sejmu w wypadku poselskich projektów ustawy, w stosunku do których nie przeprowadzono konsultacji, Marszałek Sejmu przed skierowaniem do pierwszego czytania kieruje projekt do konsultacji.

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

#### **3.1. Skutki finansowe projektowanych zmian dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.**

Fundusz Ubezpieczeń Społecznych zwiększy wydatki na finansowanie zasiłków o 225 mln PLN.

### **3.2. Skutki finansowe projektowanych zmian dla budżetu państwa**

Zwiększone wydatki na finansowanie zasiłków obciążą budżet Państwa. Jednocześnie, zwiększone zasiłki poprawią poziom dochodów budżetowych oraz konsumpcję, a wraz z nią dochody z VAT.

Wprowadzenie płatnych urlopów rodzicielskich może wpłynąć na zmniejszenie szarej strefy usług opiekuńczych poprzez zmniejszony popyt na te usługi, a więc zwiększone wydatki w zakresie pomocy społecznej lub zwiększone dochody w przypadku przejścia do legalnej sfery pracy.

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

Projektowana zmiana wpłynie na zwiększenie alokacji dochodów z podatku PIT dla budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

## **4. Wpływ regulacji na rynek pracy**

Projektowana ustawa może wywierać wpływ na rynek pracy.

Po pierwsze wydłużenie łącznego płatnego okresu urlopów związanych z rodzicielstwem może skutkować zwiększonym zapotrzebowaniem na pracowników zatrudnionych na zastępstwo.

Po drugie, wprowadzenie płatnych urlopów rodzicielskich może wpłynąć na zmniejszenie szarej strefy usług opiekuńczych poprzez zmniejszony popyt na te usługi.

Po trzecie, wprowadzenie płatnych urlopów rodzicielskich może wpłynąć na zmniejszony popyt na miejsca w żłobkach, a więc i polepszenie dostępności tych miejsc, dla rodziców, którzy nie zdecydują się na skorzystanie z płatnych form opieki.

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

Projektowana ustawa może mieć wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Okres nieobecności

pracownika związany z jego funkcjami rodzicielskimi może się znacznie wydłużyć, co ograniczy wykorzystanie jego potencjału. Wsparciem dla tego może być możliwość łączenia niektórych uprawnień do urlopów związanych z rodzicielstwem z pracą.

Można założyć, że pracodawca będzie zmuszony do poniesienia kosztów związanych z rekrutacją pracownika na zastępstwo, a także z jego przygotowaniem do podjęcia obowiązków służbowych.

## **6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny**

Projektowana regulacja może wpłynąć na sytuację demograficzną regionów, a więc pośrednio i na ich rozwój w przyszłości.

## **7. Projekt ustawy nie przewiduje wydania aktów wykonawczych.**

## **8. Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.**

