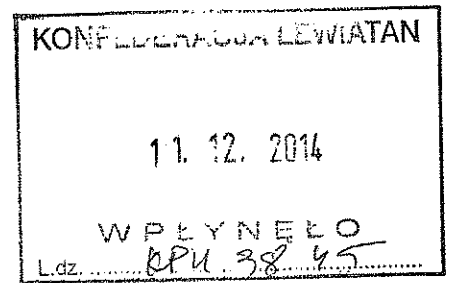




KANCELARIA PREZYDENTA
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Irena Wóycicka
Sekretarz Stanu
SIW-045-26(2)-2014



Warszawa, 10 grudnia 2014 roku.

P. G. BACZEWSKI

Pani Henryka Bochniarz
Prezydent
Konfederacji Lewiatan

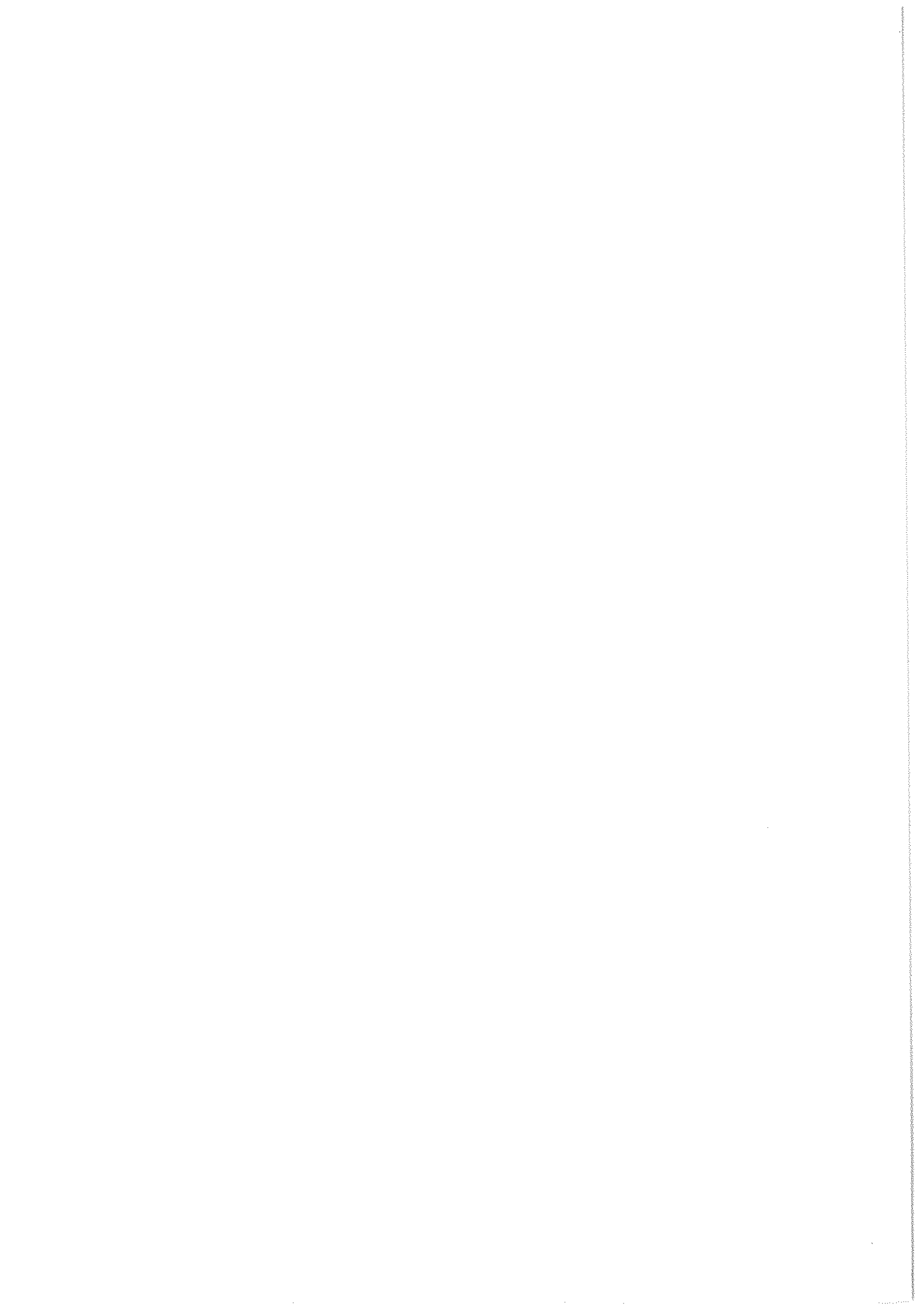
Szanowne Pani Prezydent,

W załączeniu przekazuję projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wraz z uzasadnieniem, z uprzejmą prośbą o zgłoszenie ewentualnych uwag w terminie do dnia 20 stycznia 2015 r.

Jednocześnie proszę o przesłanie przedmiotowych uwag również na adres:
sekr.woycicka@prezydent.pl

2 powiadelen

Irena Wóycicka



Ustawa
z dnia 2014 r.
o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹⁾

Art. 1.

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 11³ otrzymuje brzmienie:

„Art. 11³. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, obowiązki rodzinne, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.”;

2) w art. 18^{3a} § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, obowiązki rodzinne,

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawę z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, ustawę z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawę z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, ustawę z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin, ustawę z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustawę z dnia 16 marca 2001 r. o Biurze Ochrony Rządu, ustawę z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ustawę z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawę z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, ustawę z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego, ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, ustawę z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawę z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej, ustawę z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, ustawę z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki, ustawę z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk, ustawę z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki oraz ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.”;

3) w art. 18^{3b} w § 2 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na obowiązki rodzinne lub niepełnosprawność;”;

4) w art. 29²:

a) § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Pracownik wykonuje pracę w zmienionym wymiarze czasu pracy przez okres wskazany we wniosku.”;

b) dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. W przypadku gdy wniosek, o którym mowa w § 2, dotyczy zmniejszenia wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę ze względu na obowiązki rodzinne, pracodawca jest obowiązany go uwzględnić, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca zatrudniający do najmniej 20 pracowników informuje pracownika na piśmie.”;

5) po art. 94¹ dodaje się art. 94^{1a} w brzmieniu:

„Art. 94^{1a}. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem, wynikających z przepisów prawa pracy, w tym przepisów wewnątrzzakładowych.”;

6) po art. 143 dodaje się art. 143¹ w brzmieniu:

„Art. 143¹. § 1. W przypadku gdy wniosek pracownika dotyczy ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 142, lub stosowania systemu skróconego tygodnia pracy, o którym mowa w art. 143, ze względu na obowiązki rodzinne, pracodawca jest obowiązany go uwzględnić, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników informuje pracownika na piśmie.

§ 2. Pracownik wykonuje pracę według indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 142, lub w systemie skróconego tygodnia pracy, o którym mowa w art. 143, przez okres wskazany we wniosku.”;

7) w art. 150 po § 5 dodaje się § 5¹ i 5² w brzmieniu:

„§ 5¹. W przypadku gdy wniosek, o którym mowa w § 5, dotyczy zastosowania rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹, ze względu na obowiązki rodzinne, pracodawca jest obowiązany go uwzględnić, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników informuje pracownika na piśmie.

§ 5². Pracownik wykonuje pracę według rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹, przez okres wskazany we wniosku, o którym mowa w § 5.”;

8) po tytule działu ósmego dodaje się art. 175¹ w brzmieniu:

„Art. 175¹. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

- 1) ubezpieczonej-matce dziecka – należy przez to rozumieć matkę dziecka niebędącą pracownicą, objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1442, z późn. zm.²⁾);
- 2) ubezpieczonym-ojcu dziecka – należy przez to rozumieć ojca dziecka niebędącego pracownikiem, objętego ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 3) pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny – należy przez to rozumieć będącego pracownikiem, innego niż pracownik-ojciec wychowujący dziecko, członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159);
- 4) ubezpieczonym-innym członkowi najbliższej rodziny – należy przez to rozumieć niebędącego pracownikiem, innego niż ubezpieczony-ojciec dziecka, ubezpieczonego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.”;

9) art. 179¹ otrzymuje brzmienie:

„Art. 179¹. § 1. Pracownica, nie później niż 14 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1 pkt 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

§ 2. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, pracownica może dzielić się z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym-ojcem dziecka korzystaniem, odpowiednio, z urlopu rodzicielskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zgodnie z zasadami określonymi w art. 182^{1b} § 2 i 5.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracownika-ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona-matka dziecka złożyła wniosek, o którym mowa w art. 30a ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 4. W przypadkach, o których mowa w § 2 i 3, pisemny wniosek dotyczący:

- 1) rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy – składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 14 dni przed przystąpieniem do pracy;
- 2) udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części – składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 1623, 1650 i 1717 oraz z 2014 r. poz. 567, 598, 1146 i 1161.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy albo pracownika-ojca wychowującego dziecko.”;

10) uchyla się art. 179²-179⁵;

11) art. 180 otrzymuje brzmienie:

„Art. 180. § 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 2) 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 3) 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 4) 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 5) 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

§ 2. Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.

§ 3. Po porodzie pracownicy przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa w § 1.

§ 4. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:

- 1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko;
- 2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony-ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

§ 5. Pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego.

§ 6. W przypadku, o którym mowa w § 4, pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku pracownica dołącza:

- 1) w przypadku, o którym mowa w § 4 pkt 1 – zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez tego pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę;
- 2) w przypadku, o którym mowa w § 4 pkt 2 – oświadczenie od kiedy ubezpieczony-ojciec dziecka będzie sprawował osobistą opiekę nad dzieckiem, zawierające termin przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.

§ 7. Części urlopu macierzyńskiego, o której mowa w § 4 pkt 1 i § 5, pracodawca udziela pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko na jego pisemny wniosek, składany w terminie

nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko.

§ 8. Pracownica, która przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu albo przedsiębiorstwie, jeżeli:

- 1) część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko albo pracownik-inny członek najbliższej rodziny;
- 2) osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony-ojciec dziecka albo ubezpieczony-inny członek najbliższej rodziny, który przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

§ 9. Pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku przerwania przez ubezpieczoną-matkę dziecka korzystania z zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym ubezpieczona-matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

§ 10. Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu w okolicznościach, o których mowa w § 4, 5, 8 i 9, nie może przekroczyć wymiaru urlopu macierzyńskiego określonego w § 1.

§ 11. W przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej-matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka.

§ 12. W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczoną-matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez:

- 1) pracownicę, po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego;
- 2) ubezpieczoną-matkę dziecka, zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.

§ 13. W przypadku zgonu matki dziecka nie objętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą tym ubezpieczeniem, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka albo porzucenia przez nią dziecka.

§ 14. W okolicznościach, o których mowa w § 9 i § 11-13, pracodawca udziela części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zaistnienia tych okoliczności pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny.

§ 15. W przypadku podjęcia przez matkę dziecka, nie posiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w okresie roku od dnia urodzenia dziecka, zatrudnienia uniemożliwiającego jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu podjęcia przez nią zatrudnienia. Przepis § 7 stosuje się odpowiednio.”;

12) w art. 180¹ § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. W przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.”;

13) art. 182 otrzymuje brzmienie:

„Art. 182. W przypadku rezygnacji przez pracownicę z wychowywania dziecka i oddania go innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka albo porzucenia dziecka, nie przysługuje jej część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania albo porzucenia dziecka. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.”;

14) uchyla się art. 182¹;

15) art. 182^{1a} otrzymuje brzmienie:

„Art. 182^{1a}. § 1. W celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracownik wychowujący dziecko ma prawo do:

- 1) urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:
 - a) 32 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1,
 - b) 34 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5;
- 2) urlopu wychowawczego, przysługującego w przypadku posiadania co najmniej 6-miesięcznego okresu zatrudnienia, w wymiarze do:
 - a) 156 tygodni,
 - b) 312 tygodni – w przypadku gdy z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności albo stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.

§ 2. Urlopy w wymiarach, o których mowa w § 1, przysługują łącznie obojgu rodzicom dziecka.

§ 3. W przypadku urlopu wychowawczego przepis § 2 stosuje się odpowiednio do opiekunów dziecka.

§ 4. Do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1 pkt 2, wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.”;

16) po art. 182^{1a} dodaje się art. 182^{1b}-182^{1j} w brzmieniu:

„Art. 182^{1b}. § 1. Urlop rodzicielski i urlop wychowawczy są udzielane jednorazowo albo w częściach nie później niż do:

- 1) zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia – w przypadku urlopu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1 i 2 lit. a;
- 2) ukończenia przez dziecko 18 roku życia – w przypadku urlopu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2 lit. b.

§ 2. Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia.

§ 3. Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach.

§ 4. Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu, nie więcej niż w 2 częściach, nieprzypadających bezpośrednio po sobie. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

§ 5. Żadna z części urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- 1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:
 - a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, nie może być krótsza niż 6 tygodni,
 - b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;
- 2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Art. 182^{1c}. § 1. Urlop rodzicielski i urlop wychowawczy są udzielane na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. We wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego pracownik określa termin zakończenia urlopu macierzyńskiego, a w przypadku gdy wniosek dotyczy kolejnej części urlopu – termin zakończenia poprzedniej części urlopu oraz okres dotychczas wykorzystanego urlopu. Do wniosku pracownik dołącza do wniosku pisemne oświadczenie o braku zamiaru korzystania z urlopu przez okres wskazany we wniosku przez drugiego z rodziców albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z tego urlopu w okresie objętym wnioskiem.

§ 3. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu:

- 1) uwzględnia się liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną-matkę dziecka lub ubezpieczonego ojca-dziecka;
- 2) nie uwzględnia się wniosków o udzielenie urlopu albo jego części oraz wniosków o przyznanie zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu albo jego części, w przypadku gdy pracownik albo ubezpieczony zrezygnował z korzystania z urlopu albo zasiłku przed terminem jego rozpoczęcia.

§ 4. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu przed terminem jego zakończenia wskazanym we wniosku, o którym mowa w § 1, i powrócić do pracy w każdym czasie, za zgodą pracodawcy.

Art. 182^{1d}. § 1. Z urlopu rodzicielskiego lub zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka.

§ 2. Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka lub opiekunowie dziecka.

§ 3. W przypadku o którym mowa w § 1, łączny wymiar:

- 1) urlopu rodzicielskiego i zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru tego urlopu, określonego w art. 182^{1a} § 1 pkt 1;
- 2) urlopu wychowawczego nie może przekraczać wymiaru tego urlopu, określonego w art. 182^{1a} § 1 pkt 2.

Art. 182^{1e}. § 1. Każdemu z rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 5 tygodni urlopu z wymiaru urlopu wychowawczego, określonego w art. 182^{1a} § 1 pkt 2. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka.

§ 2. Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej 5 tygodni, oznacza wykorzystanie przez rodzica dziecka wyłączonego prawa do urlopu, o którym mowa w § 1.

§ 3. Rodzic dziecka ma prawo do urlopu w pełnym wymiarze, określonym w 182^{1a} § 1 pkt 2, jeżeli:

- 1) drugi rodzic dziecka nie żyje;
- 2) drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska;
- 3) drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo władza ta uległa ograniczeniu albo zawieszeniu.

§ 4. Przepisy § 1-3 stosuje się odpowiednio do opiekunów dziecka. Jeżeli dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna, przysługuje mu urlop w pełnym wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 pkt 2.

Art. 182^{1f}. § 1. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku pracownik wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy. Pracodawca uwzględnia wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

Art. 182^{lg}. § 1. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy podjętej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu oraz okresu wykonywania tej pracy, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 64 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 68 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 2. Proporcjonalne wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w § 1, powoduje proporcjonalne skrócenie wymiaru urlopu wychowawczego.

Art. 182^{lh}. § 1. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu wychowawczego z wykonywaniem pracy u pracodawcy innego niż pracodawca udzielający tego urlopu, z wykonywaniem innej działalności, nauką lub szkoleniem, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

§ 2. W przypadku ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa go do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia uzyskania takiej informacji i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

Art. 182^{li}. § 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.

§ 2. Wniosek, o którym mowa w § 1, składa się na 21 dni 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 upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Art. 182^{lj}. § 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- 1) udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy 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.

§ 3. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.

§ 4. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

Art. 182^{1k}. 1. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio 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 § 8-15, art. 180¹ § 2, art. 181, art. 182 zdanie pierwsze i art. 183¹ § 1.

2. Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Art. 182^{1l}. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki udzielania urlopów związanych z rodzicielstwem, w tym treść wniosku o udzielenie urlopu oraz dokumenty, jakie należy załączyć do wniosku, biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia przez pracodawcę właściwej organizacji pracy.”;

17) w art. 182³:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo
2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.”,

b) po § 1 dodaje się § 1^w brzmieniu:

„§ 1¹. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach.”,

c) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Do urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio 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 i art. 183¹ § 1.”;

18) art. 182⁴ otrzymuje brzmienie:

„Art. 182⁴. § 1. Pracownik, nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego

w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1 pkt 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, przepis art. 179¹ stosuje się odpowiednio.”;

19) art. 183 otrzymuje brzmienie:

„Art. 183. § 1. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) 20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 2) 31 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 3) 33 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 4) 35 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 5) 37 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci

– nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. Do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego stosuje się odpowiednio 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 § 4-15 i art. 180¹ § 2.

§ 2. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1, przyjął dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

§ 3. W celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do:

- 1) urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze:
 - a) do 32 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1,
 - b) do 34 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5,
 - c) do 29 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 2;
- 2) urlopu wychowawczego, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2.

§ 4. Do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w § 3 pkt 1, stosuje się odpowiednio 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 § 8-15, art. 180¹ § 2, art. 182^{1b}-182^{1d}, art. 182^{1f}, art. 182^{1g}, i art. 183¹ § 1.”;

20) art. 183² otrzymuje brzmienie:

„Art. 183². Po zakończeniu urlopu pracodawca dopuszcza pracownika 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:

- 1) w przypadku urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego – za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z tego urlopu;
- 2) w przypadku wychowawczego – za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.”;

21) art. 184 otrzymuje brzmienie:

„Art. 184. Za czas urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w przepisach odrębnych.”;

22) uchyla się art. 186-186⁸;

23) w art. 187 dodaje się § 3 i 4 w brzmieniu:

„§ 3. Przerwy na karmienie przysługują nie później niż do ukończenia przez dziecko 3 roku życia.

§ 4. Warunkiem korzystania z przerw na karmienie przez pracownicę karmiącą dziecko, które ukończyło 3 rok życia, jest przedstawienie pracodawcy zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego karmienie.”;

24) art. 188 otrzymuje brzmienie:

„Art. 188. § 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. Wymiar zwolnienia, o którym mowa w § 1, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, przy ustalaniu wymiaru zwolnienia niepełną godzinę zaokrągla się w górę do pełnej godziny.”;

25) 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. 182¹ⁱ § 1 i art. 188 może korzystać jedno z nich.”.

Art. 2.

W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2014 r. poz. 191 i 1198) w art. 66 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub części w okresie ferii szkolnych z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, odbywania ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego – nauczycielowi przysługuje urlop w ciągu roku

szkolnego, w wymiarze uzupełniającym do 8 tygodni. Urlop uzupełniający w ciągu roku szkolnego przysługuje również dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły, którzy na polecenie lub za zgodą organu prowadzącego szkołę nie wykorzystali urlopu w czasie ferii szkolnych z powodu wykonywania zadań zleconych przez ten organ lub prowadzenia w szkole inwestycji albo kapitalnych remontów.”.

Art. 3.

W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687, z późn. zm.³⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 44 otrzymuje brzmienie:

„Art. 44. 1. Policjanta nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 41 ust. 1 pkt 3 i 4 oraz ust. 2 pkt 2, 3, 5 i 6.

2. W razie zwolnienia policjanta ze służby na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 5 i 6 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.”;

2) art. 79a otrzymuje brzmienie:

„Art. 79a. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa policjanta w czasie jego nieobecności w służbie w związku z przebywaniem na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim lub urlopie wychowawczym, można w tym celu zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.”;

3) w art. 110 w ust. 4 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) korzystał z urlopu wychowawczego, urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;”;

4) art. 121a otrzymuje brzmienie:

„Art. 121a. 1. Miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.

2. Miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1, za okres do:

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2012 r. poz. 627, 664, 908, 951 i 1529, z 2013 r. poz. 628, 675, 1351, 1635 i 1650 oraz z 2014 r. poz. 24, 486, 502, 538, 616 i 1199.

- a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. a Kodeksu pracy,
 - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5 i art. 183 § 5 pkt 1 lit b Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 5 pkt 1 lit. c Kodeksu pracy;
- 2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.
3. Miesięczne uposażenie policjanta-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.
4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do policjanta, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.
5. Policjantowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 4 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.”.

Art. 4.

W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1402) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) art. 48 otrzymuje brzmienie:

„Art. 48. 1. Funkcjonariusza nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 45 ust. 1 pkt 3 i 4, ust. 2 pkt 2, 3, 5, 7 i 10 oraz ust. 3.

2. W razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby na podstawie art. 45 ust. 2 pkt 5 lub 7 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.”;
- 2) art. 83a otrzymuje brzmienie:

„Art. 83a. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa funkcjonariusza w czasie jego nieobecności w służbie w związku z przebywaniem na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim lub urlopie

wychowawczym, można w tym celu zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.”;

3) art. 125a otrzymuje brzmienie:

„Art. 125a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1, za okres do:

- a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. a Kodeksu pracy,
- b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy,
- c) do 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 5 pkt 1 lit. c Kodeksu pracy;

2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

3. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

5. Funkcjonariuszowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 4 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.”.

Art. 5.

W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1340, z późn. zm.⁴⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 46 otrzymuje brzmienie:

⁴⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 1351 oraz z 2014 r. poz. 502 i 616.

„Art. 46. Strażaka nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 43 ust. 2 pkt 3 i 4 oraz ust. 3 pkt 2, 4 i 5.”;

2) w art. 69 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Strażakowi zwolnionemu ze służby na podstawie art. 43 ust. 3 pkt 4 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego, przysługuje uposażenie na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.”;

3) art. 69a otrzymuje brzmienie:

„Art. 69a. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa strażaka w czasie jego nieobecności w służbie w związku z przebywaniem na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim lub urlopie wychowawczym, można w tym celu zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.”;

4) w art. 71b w ust. 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego,”;

5) w art. 95 w ust. 5 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) korzystał z urlopu wychowawczego, urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;”;

6) art. 105a otrzymuje brzmienie:

„Art. 105a. 1. Miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

2. Miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1, za okres do:

- a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. a Kodeksu pracy,
- b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy,
- c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 5 pkt 1 lit. c Kodeksu pracy;

2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

3. Miesięczne uposażenie strażaka-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu

rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do strażaka, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

5. Strażakowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 4 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.”.

Art. 6.

W ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2013 r. poz. 667, z późn. zm.⁵⁾) w art. 5 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej nie uwzględnia się zmniejszenia wysokości uposażenia, o którym mowa w ust. 1, w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopie rodzicielskim.”.

Art. 7.

W ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1144) w art. 2 w ust. 3 w pkt 6 uchyla się lit. ab i ae.

Art. 8.

W ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1442, z późn. zm.⁶⁾) w art. 9 ust. 6b otrzymuje brzmienie:

„6b. Pracownik, który łączy urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu na zasadach określonych w art. 182^{1e} Kodeksu pracy, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, z obu tytułów.”.

⁵⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 675, 1623 i 1717 oraz z 2014 r. poz. 502 i 696.

⁶⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 1623, 1650 i 1717 oraz z 2014 r. poz. 567, 598, 1146 i 1161.

Art. 9.

W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 29 otrzymuje brzmienie:

„Art 29. 1. Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:

- 1) urodziła dziecko;
- 2) przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia;
- 3) przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia.

2. Przepis ust. 1 pkt 2 i 3 stosuje się odpowiednio do ubezpieczonego.

3. W przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

4. Po wykorzystaniu przez ubezpieczoną-matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, ubezpieczonemu-ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres, w którym ubezpieczona-matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Zasiłek macierzyński ubezpieczonej-matki dziecka przerywa się na okres, w którym z zasiłku tego korzysta ubezpieczony-ojciec dziecka albo inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny.

5. W przypadku zgonu ubezpieczonej-matki dziecka albo porzucenia przez nią dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. W przypadku porzucenia dziecka przez ubezpieczoną-matkę dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, za okres przypadający po dniu porzucenia dziecka przez ubezpieczoną-matkę dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez nią 8 tygodni zasiłku macierzyńskiego po porodzie.

6. Przepisy ust. 3-5 stosuje się odpowiednio w przypadku gdy matka dziecka, która korzysta z prawa do urlopu macierzyńskiego na podstawie przepisów odrębnych.

7. W przypadku zgonu matki dziecka nie objętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie

ubezpieczeń społecznych albo porzucenia dziecka przez matkę nie objętą tym ubezpieczeniem, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za okres przypadający po dniu zaistnienia tych okoliczności.

8. W przypadku podjęcia przez matkę dziecka, nie posiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia, w okresie roku od dnia urodzenia dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej niż przez okres trwania zatrudnienia matki.”;

2) art. 29a otrzymuje brzmienie:

„Art. 29a. 1. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.

2. W przypadkach, o którym mowa w art. 29 ust. 3-5, okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się o okres wypłaty tego zasiłku ubezpieczonej-matce dziecka, a w przypadku, o którym mowa w art. 29 ust. 6, o okres, przez który matka dziecka korzystała, na podstawie przepisów odrębnych, z prawa do urlopu macierzyńskiego.

3. Z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać ubezpieczeni rodzice dziecka. W takim przypadku łączny okres zasiłku macierzyńskiego nie może przekraczać wymiaru urlopu rodzicielskiego określonego przepisami Kodeksu pracy.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio w przypadku gdy drugi z rodziców dziecka korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego na podstawie odrębnych przepisów.”;

3) po art. 30 dodaje się art. 30a w brzmieniu:

„Art. 30a. 1. Ubezpieczona-matka dziecka, nie później niż 14 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

2. Ubezpieczony, nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

3. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, ubezpieczona-matka dziecka może dzielić się z ubezpieczonym-ojcem dziecka korzystaniem z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 2.”;

4) art. 31 otrzymuje brzmienie:

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

2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

- 1) 100% podstawy wymiaru zasiłku – za okres do:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. a Kodeksu pracy,
 - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 5 pkt 1 lit. c Kodeksu pracy;
- 2) 60% podstawy wymiaru zasiłku – za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

3. Miesięczny zasiłek macierzyński w przypadku:

- 1) ubezpieczonej będącej pracownicą, która złożyła wniosek, o którym mowa w art. 179¹ Kodeksu pracy,
 - 2) ubezpieczonej niebędącej pracownicą, która złożyła wniosek, o którym mowa w art. 30a ust. 1,
 - 3) ubezpieczonego będącego pracownikiem, który złożył wniosek, o którym mowa w art. 182⁴ Kodeksu pracy,
 - 4) ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, który złożył wniosek, o którym mowa w art. 30a ust. 2
- wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku, pod warunkiem niepobrania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu. Przepis art. 64 stosuje się odpowiednio.

5. Wysokość zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

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

5) w art. 32 w ust. 1 w pkt 1 po lit. c dodaje się lit. d w brzmieniu:

„d) porzucenia dziecka przez ubezpieczoną-matkę dziecka w okresie do 8 tygodni po porodzie.”;

6) w art. 32a ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„Art. 32a. 1. W przypadku określonym w art. 180 § 8 Kodeksu pracy ubezpieczonemu-ojcu dziecka przysługuje dodatkowo, niezależnie od zasiłku określonego w art. 32, zasiłek opiekuńczy w wymiarze do 8 tygodni, jeżeli przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.”.

Art. 10.

W ustawie z dnia 16 marca 2001 r. o Biurze Ochrony Rządu (Dz. U. z 2014 r. poz. 170, 502 i 616) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 30b otrzymuje brzmienie:

„Art. 30b. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa funkcjonariusza w czasie jego nieobecności w służbie w związku z przebywaniem na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim lub urlopie wychowawczym, można w tym celu zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.”;

2) art. 38 otrzymuje brzmienie:

„Art. 38. 1. Funkcjonariusza nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 35 ust. 1 pkt 4, 5 i 8 oraz ust. 2 pkt 2, 3 i 5.

2. W razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby na podstawie art. 35 ust. 2 pkt 5 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.”;

3) w art. 101 w ust. 1e pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) z urlopu wychowawczego, z urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;”;

4) art. 108a otrzymuje brzmienie:

„Art. 108a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 108.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 108, za okres do:

- a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. a Kodeksu pracy,
- b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy,
- c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 5 pkt 1 lit. c Kodeksu pracy;

- 2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 108, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.
3. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 108, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.
4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.
5. Funkcjonariuszowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 4 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.”.

Art. 11.

W ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2010 r. Nr 29, poz. 154, z późn. zm.⁷⁾) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 64 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:
- „1. Funkcjonariusza nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 54 ust. 3, art. 60 ust. 1 pkt 3 i 4 oraz ust. 2 pkt 2, 3, 5 i 6.
2. W razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby na podstawie art. 54 ust. 3 i art. 60 ust. 2 pkt 5 i 6 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.”;
- 2) art. 136a otrzymuje brzmienie:
- „Art. 136a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136.
2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:
- 1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za okres do:

⁷⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2010 r. Nr 182, poz. 1228 i Nr 238, poz. 1578, z 2011 r. Nr 53, poz. 273, Nr 84, poz. 455, Nr 117, poz. 677 i Nr 230, poz. 1371, z 2012 r. poz. 627 i 908, z 2013 r. poz. 628, 675 i 1351 oraz z 2014 r. poz. 502, 544, 616 i 1055.

- a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. a Kodeksu pracy,
 - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 5 pkt 1 lit. c Kodeksu pracy;
- 2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.
3. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.
4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.
5. Funkcjonariuszowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 4 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.”.

Art. 12.

W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, z późn. zm.⁸⁾) w art. 5 w ust. 5 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego;”.

Art. 13.

W ustawie z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1414) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 65 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski oraz urlop rodzicielski na zasadach i w wymiarze

⁸⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081 i Nr 223, poz. 2217, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, z 2005 r. Nr 62, poz. 551, z 2006 r. Nr 79, poz. 550 i Nr 149, poz. 1077 oraz z 2008 r. Nr 86, poz. 525 i Nr 237, poz. 1654.

określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502).”;

2) w art. 90 ust. 1a-1d otrzymują brzmienie:

„1a. W okresie urlopu rodzicielskiego żołnierz zawodowy otrzymuje:

- 1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1, za okres do:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. a Kodeksu pracy,
 - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 5 pkt 1 lit. c Kodeksu pracy;
- 2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

1b. W przypadku złożenia przez żołnierza zawodowego, nie później niż 14 dni po porodzie, wniosku o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego żołnierz otrzymuje 80% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1.

1c. Przepis ust. 1b stosuje się odpowiednio do żołnierza zawodowego, który, nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, złoży wniosek o udzielenie bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

1d. Żołnierzowi zawodowemu, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 1b albo 1c otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 1b, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego albo w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 1b, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresem tych urlopów.”;

3) art. 111a otrzymuje brzmienie:

„Art. 111a. Zwolnienie żołnierza zawodowego przebywającego na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim lub urlopie rodzicielskim z zawodowej służby wojskowej, na podstawie art. 111 pkt 8, następuje z pierwszym dniem po zakończeniu tego urlopu.”.

Art. 14.

W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.⁹⁾) wprowadza się następujące zmiany:

⁹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 675, 829, 1291, 1623, 1645 i 1650 oraz z 2014 r. poz. 567, 598 i 1146.

1) w art. 33 w ust. 4g część wspólna otrzymuje brzmienie:
„- z uwagi na brak zdolności i gotowości do podjęcia zatrudnienia spowodowany opieką nad tym dzieckiem przez okres, przez który przysługiwałyby im, zgodnie z odrębnymi przepisami, zasiłek macierzyński w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, z wyłączeniem przypadku złożenia wniosku o pozbawienie tego statusu przez samego bezrobotnego.”;

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, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.”.

Art. 15.

W ustawie z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2013 r. poz. 672, z późn. zm.¹⁰⁾) w art. 109 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Przy obliczaniu średniorocznego zatrudnienia nie uwzględnia się pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, urloпах na warunkach urlopu macierzyńskiego, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.”.

Art. 16.

W ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r. poz. 572, z późn. zm.¹¹⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 120 w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:
„1) urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, udzielonych na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;”;

2) w art. 132 ust. 4 otrzymuje brzmienie:
„4. Do okresu, o którym mowa w ust. 2, nie wlicza się okresu nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz okresu służby wojskowej lub służby zastępczej.”;

3) w art. 151 w ust. 1 w pkt 7 lit. c otrzymuje brzmienie:

¹⁰⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 675, 983, 1036, 1238, 1304 i 1650 oraz z 2014 r. poz. 822, 1133, 1138 i 1146.

¹¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2012 r. poz. 742 i 1544, z 2013 r. poz. 675, 829, 1588 i 1650 oraz z 2014 r. poz. 7, 768, 821, 1004, 1146 i 1198.

„c) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim albo ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w uczelni zajęcia dydaktyczne”;

4) w art. 201 w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) możliwość przedłużania czasu trwania studiów, w tym prawo do dodatkowego przedłużenia okresu odbywania studiów doktoranckich o czas trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego, określonych w odrębnych przepisach, mając na uwadze potrzebę prawidłowego przygotowania do przeprowadzenia przewodu doktorskiego;”.

Art. 17.

W ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2014 r. poz. 1106) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 23 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Funkcjonariusza nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 13 ust. 3, art. 19 ust. 1 pkt 3 i 4 oraz ust. 2 pkt 2-4, 6 i 7.

2. W razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby na podstawie art. 13 ust. 3 i art. 19 ust. 2 pkt 6 i 7 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.”;

2) art. 96a otrzymuje brzmienie:

„Art. 96a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 96.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 96, za okres do:

a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. a Kodeksu pracy,

b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy,

- c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 5 pkt 1 lit. c Kodeksu pracy;
 - 2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 96, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.
3. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 96, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.
4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.
5. Funkcjonariuszowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 4 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.”

Art. 18.

W ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2014 r. poz. 1411) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 68 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:
 - „1. Funkcjonariusza nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 64 ust. 1 pkt 3, 4, 6 i 7 oraz ust. 2 pkt 2-5.
 - 2. W przypadku zwolnienia funkcjonariusza ze służby na podstawie art. 64 ust. 2 pkt 4 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.”;
- 2) art. 102a otrzymuje brzmienie:
 - „Art. 102a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 102.
 - 2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:
 - 1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102, za okres do:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. a Kodeksu pracy,

- b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 5 pkt 1 lit. c Kodeksu pracy;
- 2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.
3. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.
4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.
5. Funkcjonariuszowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 4 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.”

Art. 19.

W ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2014 r. poz. 272, 598 i 923) art. 9a otrzymuje brzmienie:

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

Art. 20.

W ustawie z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1404, z późn. zm.¹²⁾) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) art. 105a otrzymuje brzmienie:

¹²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 486, 1055 i 1395.

„Art. 105a. 1. Funkcjonariusza nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 96, art. 104 ust. 1 pkt 2 i 10, art. 105 pkt 2, 3 i 9 oraz w przypadku wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze Służby Celnej.

2. W razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby na podstawie art. 96 lub art. 105 pkt 9 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.”;

2) art. 137a otrzymuje brzmienie:

„Art. 137a. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa funkcjonariusza w czasie jego nieobecności w służbie w związku z przebywaniem na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim lub urlopie wychowawczym, można w tym celu zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.”;

3) art. 152a otrzymuje brzmienie:

„Art. 152a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 152 ust. 1.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

- 1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102, za okres do:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. a Kodeksu pracy,
 - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 5 pkt 1 lit. c Kodeksu pracy;

- 2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

3. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 152 ust. 1, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

5. Funkcjonariuszowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 4 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.”.

Art. 21.

W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1415) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 60a otrzymuje brzmienie:

„Art. 60a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

- 1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102, za okres do:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. a Kodeksu pracy,
 - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5 i art. 183 § 5 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 5 pkt 1 lit. c Kodeksu pracy;
- 2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

3. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

5. Funkcjonariuszowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 4 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.”;

2) art. 60b otrzymuje brzmienie:

„Art. 60b. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa funkcjonariusza w czasie jego nieobecności w służbie w związku z przebywaniem na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim lub urlopie wychowawczym, kierownik jednostki organizacyjnej może w tym celu zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.”;

3) w art. 89 w ust. 3 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego;”;

4) w art. 108 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Funkcjonariusza w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego nie można zwolnić ze służby albo stwierdzić wygaśnięcia jego stosunku służbowego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 96 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 pkt 2 i 4 i przypadków określonych w art. 97 ust. 1 pkt 2-10.”;

5) w art. 143 w ust. 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego;”;

6) w art. 196 w ust. 3 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) z urlopu wypoczynkowego, urlopu wychowawczego, urlopu dodatkowego, urlopu krótkoterminowego, urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;”.

Art. 22.

W ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. Nr 96, poz. 617, z późn. zm.¹³⁾) w art. 2 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) osobie rozpoczynającej karierę naukową – należy przez to rozumieć osobę nieposiadającą stopnia naukowego doktora lub osobę, która nie wcześniej niż 5 lat przed rokiem wystąpienia z wnioskiem o przyznanie środków finansowych na badania naukowe lub prace rozwojowe uzyskała stopień naukowy doktora; do okresu tego nie wlicza się urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego udzielonych na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy;”.

Art. 23.

¹³⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2010 r. Nr 257, poz. 1726, z 2011 r. Nr 185, poz. 1092, z 2013 r. poz. 675 oraz z 2014 r. poz. 1146 i 1198.

W ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. Nr 96, poz. 619, z późn. zm.¹⁴⁾) w art. 92 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Bieg terminów, o których mowa w ust. 1, ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego oraz urlopu dla poratowania zdrowia.”.

Art. 24.

W ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki (Dz. U. z 2014 r. poz. 1620) w art. 28 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Minister przyznaje corocznie, na podstawie złożonych wniosków, stypendia naukowe dla wybitnych młodych naukowców zatrudnionych w jednostkach naukowych i prowadzących działalność naukową. Stypendia przyznaje się na okres nie dłuższy niż 3 lata, w wysokości miesięcznej nieprzekraczającej minimalnej miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla stanowiska profesora zwyczajnego zatrudnionego w uczelni publicznej. Do okresu, na który przyznano stypendium, nie wlicza się przerwy w działalności naukowej związanej z urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym stypendysty, udzielonych na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy, albo jego długotrwałej choroby, w tym wymagającej rehabilitacji. W tym okresie wypłata stypendium jest zawieszona.”.

Art. 25.

W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700 oraz z 2013 r. poz. 675) w art. 12 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13.”.

Art. 26.

W terminie trzech miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, pracodawca poinformuje pracowników, zatrudnionych przed tym dniem, w sposób u niego przyjęty, o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem, wynikających z przepisów prawa pracy, w tym przepisów wewnętrznych.

¹⁴⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2011 r. Nr 84, poz. 455, z 2013 r. poz. 675 oraz z 2014 r. poz. 1198.

Art. 27.

1. Pracownik korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego ma prawo do tego urlopu w wymiarze i na zasadach określonych, odpowiednio, w art. 182¹ i art. 183 § 3 i 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym.
2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze odpowiadającym różnicy między wymiarem tego urlopu określonym w art. 182^{1a} § 1 pkt 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, a wymiarem udzielonego dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.
3. Pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, udziela się na pisemny wniosek, składany nie później niż do dnia zakończenia udzielonego wcześniej urlopu.

Art. 28.

Pracownik korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z urlopu rodzicielskiego ma prawo do tego urlopu w wymiarze i na zasadach określonych w art. 182^{1a} ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym.

Art. 29.

1. Do pracowników korzystających w dniu wejścia w życie ustawy z urlopów wychowawczych stosuje się przepisy dotychczasowe.
2. W przypadku gdy urlop wychowawczy jest wykorzystywany w częściach, przepisy dotychczasowe stosuje się wyłącznie do tej części urlopu wychowawczego, w trakcie korzystania z której weszła w życie ustawa.

Art. 30.

Przepisy art. 27-29 stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariusza: Straży Granicznej, Służby Więziennej, Biura Ochrony Rządu, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego i Służby Celnej, korzystających w dniu wejścia w życie ustawy z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego.

Art. 31.

Okresy dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, które mają wpływ na uprawnienia lub obowiązki pracownicze, podlegają uwzględnieniu przy ustalaniu uprawnień lub obowiązków pracowniczych również po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 32.

Ilekcroć w przepisach odrębnych jest mowa o dodatkowym urlopie macierzyńskim należy przez to rozumieć urlop rodzicielski, o którym mowa w przepisach ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 33.

Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2016 r., z wyjątkiem:

- 1) art. 1 pkt 1-8, 11-13, 17 lit. a i b, 23 i 24,
 - 2) art. 1 pkt 9 – w zakresie możliwości dzielenia się przez pracownicę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym-ojcem dziecka korzystaniem, odpowiednio, z urlopu rodzicielskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu oraz stosowania tej zasady odpowiednio do pracownika ojca wychowującego dziecko,
 - 3) art. 1 pkt 16 – w zakresie możliwości wykorzystania urlopu rodzicielskiego albo jego części bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części
- które wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

W maju 2013 r. został ogłoszony Program Polityki Rodzinnej Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Bronisława Komorowskiego „Dobry Klimat dla Rodziny”. Stanowi on odpowiedź na pogarszającą się sytuację demograficzną Polski, wynikającą z utrzymującej się niskiej dzietności. Od 1989 r. w Polsce rodzi się zbyt mało dzieci, by zapewnić tzw. prostą zastępowalność pokoleń. Obecnie Polska należy do grupy krajów o jednym z najniższych współczynników dzietności – wynosi on zaledwie 1,3.

Program zawiera 44 rekomendacje mające na celu usunięcie bądź złagodzenie barier utrudniających rodzicom realizację aspiracji rodzicielskich. Wśród nich – w ramach propozycji dotyczących godzenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi – wskazano m.in. na potrzebę stosowania, w szerszym niż dotychczas zakresie, elastycznej organizacji czasu pracy, jak również uelastycznienia systemu urlopów związanych z opieką nad dziećmi. Przedstawiany projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zawiera propozycje zmian w tym obszarze, nadając obowiązującym regulacjom większą elastyczność i pozwalając na ich lepsze dostosowanie do sytuacji, potrzeb i wyborów konkretnych rodzin. Tym samym stanowi on kolejny krok w kierunku stworzenia spójnej, konsekwentnej i stabilnej polityki sprzyjającej rodzicielstwu.

Odnosząc się do elastycznej organizacji czasu pracy, podkreślić należy, że istotną – z perspektywy godzenia ról życiowych – zmianę w tej materii wprowadziła ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2013 r. poz. 896), która weszła w życie z dniem 23 sierpnia 2013 r. ww. nowelizacją ustawodawca uzupełnił katalog dostępnych dla pracowników elastycznych form czasu pracy, o ruchomy czas pracy, umożliwiający im rozpoczynanie i kończenie pracy w ustalonym z pracodawcą przedziale czasowym. W ten sposób ostatecznie rozstrzygnął, wynikające z braku regulacji kodeksowej, istniejące od dawna wątpliwości dotyczące stosowania tej instytucji czasu pracy, mające swe podłoże głównie w definicji doby pracowniczej.

Pomimo tego, iż z wnioskiem o wykonywanie pracy w ruchomym czasie pracy może wystąpić każdy pracownik, nie ulega wątpliwości, że uprawnienie to ma szczególne znaczenie dla pracowników opiekujących się dziećmi bądź innymi osobami zależnymi. Pozwala im bowiem lepiej dostosować godziny pracy do obowiązków wynikających z tej opieki.

Mówiąc natomiast o uelastycznieniu systemu urlopów związanych z opieką nad dziećmi, nie sposób pominąć zmian, jakie w zakresie urlopów związanych z rodzicielstwem zostały wprowadzone ustawą z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 675). Ustawa ta weszła w życie z dniem 17 czerwca 2013 r., przyspieszając podwyższenie wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego (pierwotnie miał on zostać zwiększony od dnia 1 stycznia 2014 r.) i zmieniając zasady jego udzielania, jak również tworząc nową instytucję urlopu z tytułu opieki nad dzieckiem – mianowicie urlop rodzicielski.

Umożliwienie wykorzystania dodatkowego urlopu macierzyńskiego w częściach i ukształtowanie tego uprawnienia jako przysługującego także pracownikom-ojcom (pierwotnie do dodatkowego urlopu macierzyńskiego były uprawnione wyłącznie matki) oraz odniesienie tych zasad do nowowprowadzonego urlopu rodzicielskiego, stworzyło warunki do faktycznego dzielenia się przez rodziców opieką nad dzieckiem. Z kolei ustanowienie 26-tygodniowego płatnego urlopu rodzicielskiego pozwoliło im na zapewnienie dziecku nieprzerwanej opieki przez pierwszy rok życia (w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie – odpowiednio dłużej).

I. DIAGNOZA SYTUACJI W REGULOWANYM OBSZARZE

Warunki godzenia funkcji rodzicielskich z obowiązkami zawodowymi w istotny sposób wpływają na decyzje prokreacyjne. Badania dotyczące różnych państw europejskich pokazują, że kraje, w których kobiety i mężczyźni mają lepsze warunki godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, charakteryzują się wyższą dzietnością¹.

W Polsce trudności w godzeniu tych dwóch sfer życia są od lat wskazywane jako istotny powód braku planów prokreacyjnych lub rezygnacji z ich realizacji. Zgodnie z badaniami CBOS z 2013 roku², kobiety w wieku 18-33 lata, jako jedną z barier utrudniających decyzję o posiadaniu pierwszego lub kolejnego dziecka, wymieniają trudności w godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym (22%). Co trzecia kobieta w wieku 18-33 lata i co siódma w wieku 34-45 lat nie decyduje się na dziecko z powodu konfliktu między rolami zawodowymi a rodzinnymi. Wpływ trudności w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych na decyzje o posiadaniu dziecka potwierdzają również badania „Diagnoza Społeczna” z 2013 roku. W pytaniu o przyczyny rezygnacji z pierwszego lub kolejnego dziecka aż 23% kobiet i tylko 15% mężczyzn wskazało na trudności w godzeniu tych ról³.

Warunki łączenia funkcji rodzicielskich z pracą zawodową obejmują trzy obszary:

- 1) rozwiązania polityki rodzinnej, w tym dostęp do opieki instytucjonalnej dla dzieci oraz jakość rozwiązań w dziedzinie urlopów związanych z opieką nad dziećmi;
- 2) rozwiązania z obszaru rynku pracy, związane z możliwością podjęcia i utrzymania zatrudnienia dzięki korzystaniu z elastycznych form organizacji pracy oraz czasu pracy;
- 3) normy i postawy dotyczące podziału obowiązków związanych z opieką pomiędzy kobiety i mężczyzn.

Polska należy do krajów Unii Europejskiej o największych trudnościach w godzeniu ról zawodowych z rodzicielskimi, zarówno w odniesieniu do każdego z wymienionych wyżej obszarów, jak i przy ich łącznym ujęciu⁴.

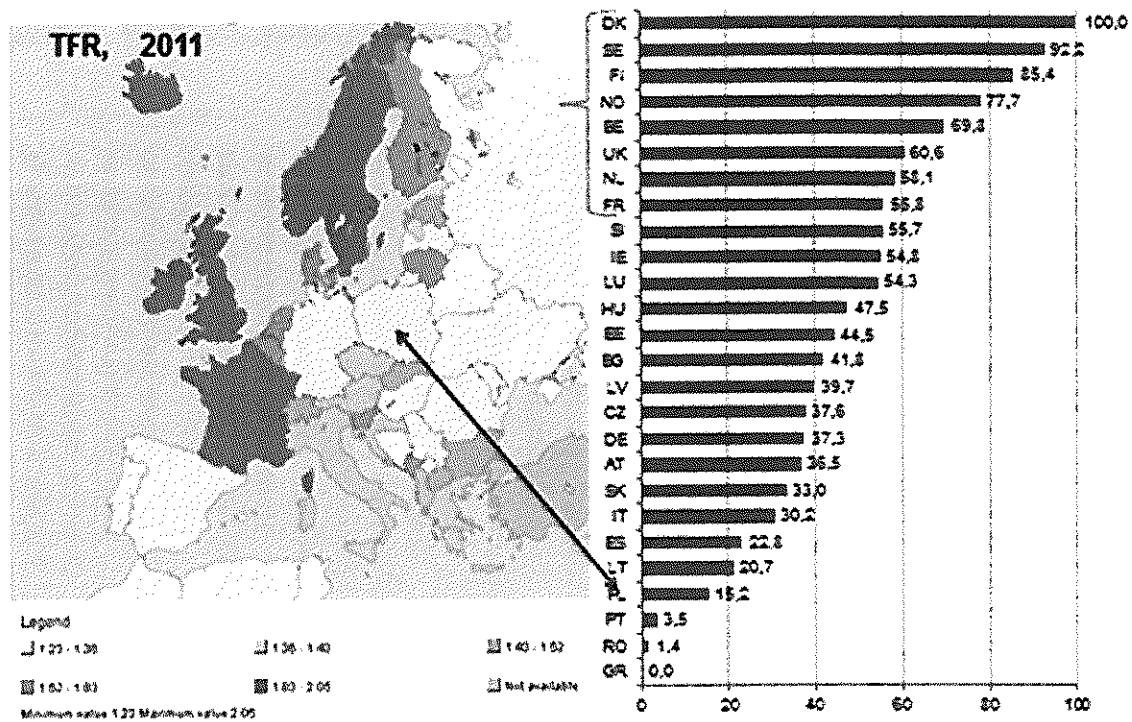
¹ Matysiak A., Węziak-Białowolska D., (2013), *Country-Specific Conditions for Work and Family Reconciliation: An Attempt at Quantification*, ISD Working Paper no. 31, s. 22.

² CBOS (2013), *Postawy prokreacyjne kobiet*, BS/29/2013.

³ *Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2013*, Kotowska I. (red.), Warszawa 2014, s. 77.

⁴ Matysiak A., Węziak-Białowolska D., (2013), op. cit.

Rysunek 1. Dzietność w krajach Unii Europejskiej oraz indeks warunków łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi



Źródło: Matysiak A., Węziak-Białowolska D., (2013), op. cit., s. 22.

1. Organizacja czasu pracy

Elastyczna organizacja czasu pracy jest jednym z najczęściej preferowanych rozwiązań ułatwiających pogodzenie pracy z obowiązkami domowymi. Jak wynika z badania „Diagnoza Społeczna 2013”, za kluczowe czynniki ułatwiające łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi ankietowani w wieku 18-49 lat uznali: elastyczny czas pracy (56% wskazań), lepsze warunki opieki nad dzieckiem do lat 7 poza domem (36% wskazań), możliwość częściowej pracy z domu (22% wskazań) i pracę w niepełnym wymiarze czasu (17% wskazań)⁵.

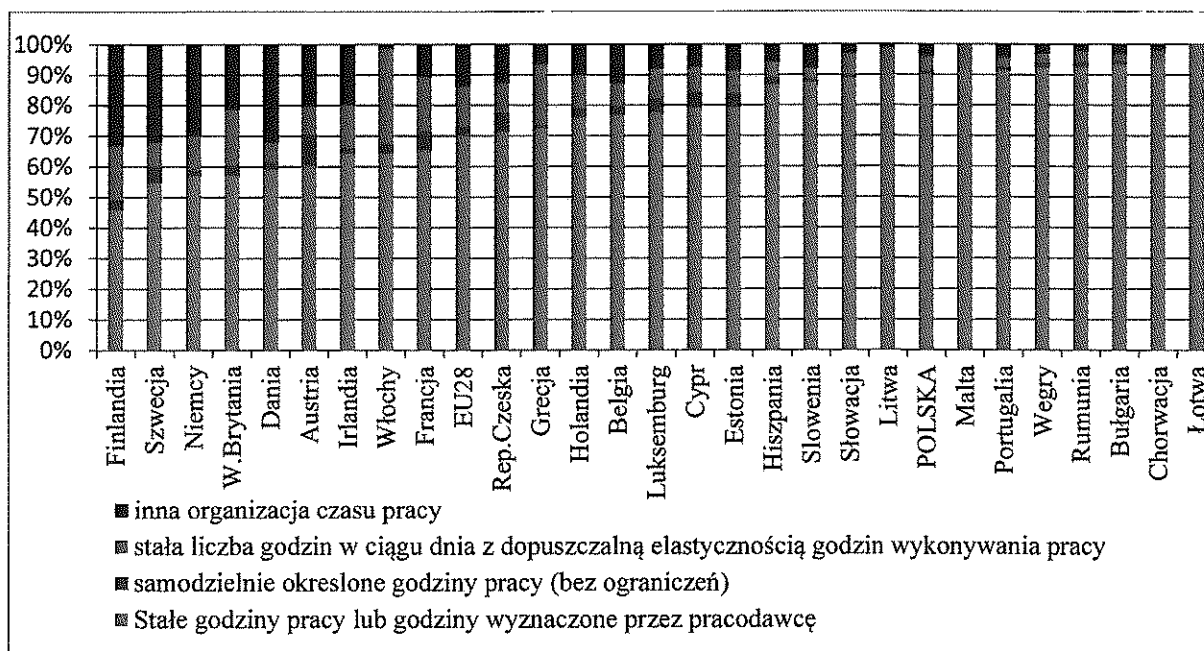
Rozwiązania dotyczące elastycznej organizacji czasu pracy, które ułatwiłyby łączenie opieki nad dzieckiem z wykonywaniem pracy zawodowej, w tym zmniejszenie wymiaru czasu pracy, są w Polsce – w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej – stosowane bardzo rzadko.

Polska sytuuje się w grupie pięciu krajów Unii Europejskiej najrzadziej wykorzystujących elastyczną organizację czasu pracy w odniesieniu do kobiet w wieku charakteryzującym się największym obciążeniem obowiązkami opiekuńczymi. W 2010 r., spośród kobiet w wieku 25-49 lat pracujących najemnie, prawie 90% wykonywało obowiązki

⁵ Raport główny z *Diagnozy Społecznej 2013* oraz raport tematyczny dotyczący niskiej dzietności w Polsce.

zawodowe w sztywno określonych, stałych godzinach pracy, a jedynie 1,2% indywidualnie ustalało godziny pracy.

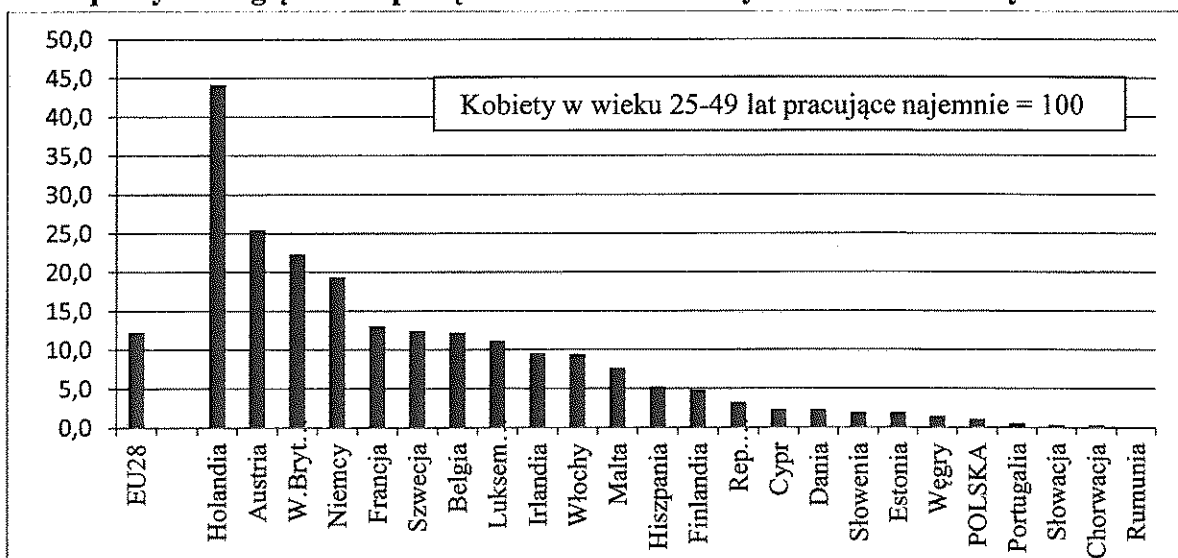
Wykres 1. Struktura organizacji czasu pracy kobiet w wieku 25-49 lat pracujących najemnie w krajach Unii Europejskiej w 2010 r.



Źródło: Eurostat, dane LFS ad hoc module *Reconciliation between work and family life*.

Także praca w zmniejszonym, na wniosek pracownika, wymiarze czasu, wynikająca ze sprawowania obowiązków opiekuńczych w rodzinie – na tle pozostałych krajów europejskich – w Polsce jest rozwiązaniem rzadko stosowanym. Bardzo niski jest też odsetek kobiet, które pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na obowiązki rodzinne.

Wykres 2. Odsetek kobiet w wieku 25-49 lat zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na opiekę nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi w 2013 r.



Źródło: Eurostat, LFS

Tworzenie i wdrażanie rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego i rodzinnego jest korzystne nie tylko dla pracowników, ale również dla pracodawców. Z badań Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych wynika, że wprowadzenie rozwiązań z tego obszaru oznacza stabilizację zatrudnienia w firmie, zmniejszenie liczby zwolnień lekarskich, mniejszą rotację w zatrudnieniu i większą lojalność specjalistów. Takie zachowania przekładają się na wyższą efektywność firm i korzyści także dla pracodawców⁶.

Rozwiązania zawarte w projekcie ustawy mają za cel promowanie elastycznej organizacji pracy ułatwiającej godzenie ról zawodowych z rodzinnymi oraz upowszechnianie pracy w niepełnym wymiarze czasu w okresie sprawowania opieki nad małym dzieckiem.

2. Urlopy z tytułu opieki/wychowywania dzieci

Wydłużenie okresów urlopów związanych z opieką nad dzieckiem do jednego roku oraz umożliwienie korzystania z tych urlopów przez oboje rodziców jest niewątpliwie ważnym czynnikiem ułatwiającym godzenie ról zawodowych i rodzinnych. Jednak konieczne jest dalsze dążenie do uelastycznienia obowiązujących rozwiązań. Jedynie takie ukształtowanie systemu urlopów stwarza bowiem możliwość dostosowania ich do zróżnicowanych potrzeb rodzin, sytuacji rodziców na rynku pracy oraz ich decyzji dotyczących sposobu organizowania opieki nad dzieckiem.

Potrzeba osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem nie ogranicza się do pierwszego roku jego życia. Brak miejsc w placówkach usług opiekuńczo-edukacyjnych dla małych dzieci powoduje wzrost niepewności pracujących rodziców co do możliwości zorganizowania opieki w różnych fazach życia dziecka. Dostęp do opieki instytucjonalnej dla dzieci do lat 3, mimo pozytywnych trendów, jest nadal bardzo ograniczony. Zdecydowanej poprawie uległ dostęp do edukacji i opieki przedszkolnej, nadal jednak nie jest on pełny. Powszechnie znane są trudności w organizacji pracy i opieki, jakie przeżywają rodziny z obojgiem pracujących rodziców w okresie rozpoczynania przez dziecko nauki szkolnej. Ponadto, w życiu małego dziecka występują również inne sytuacje wymagające osobistej opieki rodziców, takie jak trudności w adaptacji dziecka do opieki instytucjonalnej, problemy rozwojowe itp.

Wydłużanie okresów nieobecności w pracy spowodowanych opieką nad dzieckiem wiąże się z większym ryzykiem utraty pracy po powrocie z urlopu. Wyniki badań dla Polski potwierdzają ustalenia dla innych krajów: długość przerw w pracy związanych z opieką nad małym dzieckiem negatywnie wpływa na sytuację matek na rynku pracy, zmniejszając prawdopodobieństwo utrzymania zatrudnienia⁷. Według badania CBOS z 2013 r., co dziesiąta respondentka w wieku 18-45 lat, mająca dzieci, została zwolniona z pracy po powrocie

⁶ *Zatrudnienie przyjazne rodzinie – postawy pracodawców*, (2014), IPiSS, Warszawa.

⁷ Kurowska A., Kocot-Górecka K. (2013), *Znaczenie postaw wobec kulturowych ról płci, rodzinnego wzorca pracy matek oraz podziału obowiązków domowych i rodzicielskich dla zatrudnienia matek małych dzieci w Polsce*, *Studia Demograficzne* 2 (164).

z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Jednocześnie jednym z czynników wpływających ograniczająco na decyzje prokreacyjne kobiet jest obawa związana z ich sytuacją na rynku pracy.

Obawy przed negatywnymi skutkami długiej przerwy w aktywności zawodowej spowodowanej opieką nad dziećmi, sprawiają, że matki ograniczają okres korzystania z urlopu. Skracanie czasu przebywania na urlopie wychowawczym oraz spadek odsetka matek korzystających z pełnego wymiaru tego uprawnienia pokazują szacunki dokonane na podstawie wyników badania GGS-PL. Polki biorą krótsze urlopy wychowawcze niż kiedyś. W latach 90-tych ubiegłego stulecia prawie 20% młodych matek korzystało z urlopu wychowawczego w całości, a średni czas trwania tego urlopu wynosił około 10 miesięcy. W latach 2004-2010 niespełna 10% młodych mam decydowało się na pełne wykorzystanie urlopu wychowawczego, a jego przeciętny czas trwania skrócił się do około pół roku.

Dążenie do uelastyczenia obowiązujących regulacji prawnych powinno uwzględniać dwa kluczowe aspekty. Z jednej strony fakt, że rozwiązania w zakresie godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym powinny stwarzać rodzicom możliwość wyboru opcji, która najlepiej odpowiada ich wyborom dotyczącym aktywności zawodowej i sposobu organizacji opieki nad dzieckiem w różnych fazach jego życia. Z drugiej natomiast strony, konieczne jest wyważenie różnych wartości: zachęcając do realizacji planów prokreacyjnych nie można tworzyć rozwiązań negatywnie oddziałujących na inne aspekty życia, w szczególności na sytuację rodziców na rynku pracy. Nie ulega wątpliwości, że długość przerw związanych z opieką nad małym dzieckiem negatywnie wpływa na pozycję rodzica na rynku pracy. Z tego względu tak istotne jest znalezienie „złotego środka”, pozwalającego połączyć ideę polityki rodzinnej z polityką rynku pracy. Opierając się na istniejących już możliwościach, należy zatem poszukiwać takich rozwiązań, które – wspierając rodzicielstwo – będą w możliwie minimalnym stopniu oddziaływać na decyzje o aktywności zawodowej.

Popularyzacja partnerstwa w rodzinie, pojmowanego jako współodpowiedzialność zarówno za ekonomiczne bezpieczeństwo rodziny, jak i za dzielenie się zobowiązaniami opiekuńczymi, jest ważna nie tylko dla jakości życia rodzinnego, ale także dla poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy. I – jak wskazują badania – ma znaczenie dla decyzji o kolejnym dziecku⁸. Rozwiązania wprowadzające uprawnienia ojców do korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego są pod tym względem niewątpliwie korzystne. Wymagają one jednak, zdaniem projektodawcy, dalszego wzmocnienia i tym samym wyraźniejszego podkreślenia roli ojca w procesie wychowania dziecka.

⁸ Mynarska M., Styrz M., (2014), *Preferencje i ograniczenia. Czynniki determinujące intencje posiadania pierwszego i drugiego dziecka*, w: Matysiak A. (red.), *Nowe wzorce formowania i rozwoju rodziny w Polsce. Przyczyny oraz wpływ na zadowolenie z życia*, Scholar, Warszawa.

II. MIĘDZYNARODOWE PRZYKŁADY DOTYCZĄCE ELASTYCZNYCH FORM ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ ELASTYCZNYCH ROZWIĄZAŃ W RAMACH URLOPÓW RODZICIELSKICH

Ze względu na wagę problemów związanych z godzeniem pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi w wielu krajach europejskich wprowadzone są szczególnie rozwiązania w zakresie organizacji czasu pracy dla osób wychowujących dzieci. Umożliwiają one zmniejszenie wymiaru czasu pracy i stosowanie elastycznego czasu pracy ze względu na obowiązki rodzinne związane z opieką (Estonia, Hiszpania, Włochy, Łotwa, Litwa, Austria, Portugalia, Słowenia, Finlandia, Szwecja, Wielka Brytania i Norwegia).

Ponadto, w wielu krajach europejskich urlopy rodzicielskie charakteryzują się elastycznymi rozwiązaniami, które umożliwiają dostosowanie sposobu wykorzystania tych urlopów w czasie i w sposób najbardziej dogodny dla rodziców. Istotą ww. rozwiązań jest dążenie do tego, żeby łączna wielkość otrzymywanego przez młodych rodziców wsparcia z pieniędzy publicznych, związanego z opieką nad małym dzieckiem, była adekwatna do szerokiej oferty jego wykorzystania w różnych fazach życia małego dziecka i dostosowana do różnych wyborów rodziców dotyczących organizacji opieki nad dzieckiem oraz aktywności zawodowej. Wprowadzając takie rozwiązania, ustawodawca ogranicza swoją ingerencję w sposób organizacji opieki nad małym dzieckiem, pozostawiając rodzicom decyzję co do sposobu wykorzystania przewidzianego przez ustawodawcę wsparcia w okresie opieki nad dzieckiem aż do ukończenia przez nie określonego wieku.

Do często stosowanych w krajach europejskich elastycznych rozwiązań w ramach urlopów rodzicielskich zaliczyć można między innymi możliwość wykorzystania urlopów rodzicielskich w częściach, do ukończenia przez dziecko określonego wieku oraz rozwiązania dotyczące możliwości łączenia części urlopu z pracą w niepełnym wymiarze czasu, przy jednoczesnym proporcjonalnym do wymiaru etatu wydłużaniu tych urlopów.

Możliwości wykorzystywania płatnych urlopów rodzicielskich w częściach, łączenia urlopów z pracą oraz zmniejszania wymiaru czasu pracy w związku z obowiązkami rodzicielskimi w wybranych krajach europejskich:

W **Austrii** każdy płatny urlop rodzicielski trwa maksymalnie 30 miesięcy lub 36 miesięcy, gdy z urlopu korzystają oboje rodzice. Trzy miesiące płatnego urlopu rodzicielskiego można wykorzystać do ukończenia przez dziecko 7 lat lub do wieku rozpoczęcia nauki w szkole. Urlop można łączyć z pracą w niepełnym wymiarze.

Rodzice dzieci w wieku do 7 lat mają prawo do redukcji wymiaru czasu pracy lub zmiany godzin pracy, jeżeli pracują w firmie zatrudniającej co najmniej 20 pracowników i legitymują się minimum 3-letnim stażem pracy w tej firmie.

W **Belgii** płatny urlop rodzicielski trwa maksymalnie po 4 miesiące dla każdego z rodziców i może być wykorzystany w częściach do ukończenia przez dziecko 8 lat. Urlop

rodzicielski może być połączony z pracą w niepełnym wymiarze czasu, przy czym długość urlopu łączonego z pracą zwiększa się proporcjonalnie do wielkości etatu (np. 8 miesięcy w przypadku pracy w wymiarze pół etatu i 20 miesięcy w przypadku pracy w wymiarze 4/5 etatu). Pracodawca nie może odmówić redukcji etatu, ale – z poważnych przyczyn leżących po stronie zakładu pracy – może zaproponować przesunięcie terminu jej wprowadzenia o maksymalnie 6 miesięcy.

W **Danii** płatny urlop rodzicielski, trwający 32 tygodnie (lub 46 tygodni przy redukcji świadczenia), może być wykorzystany do ukończenia przez dziecko 4 roku życia. Urlop może być łączony z pracą w niepełnym wymiarze i wtedy może zostać wydłużony maksymalnie do 64 tygodni. W firmach zatrudniających co najmniej 10 pracowników pracodawca może odmówić zmiany wymiaru czasu pracy jedynie w przypadku poważnych przyczyn leżących po stronie zakładu pracy.

W **Niemczech** płatny urlop rodzicielski, trwający 12 miesięcy (lub 24 miesiące przy redukcji wysokości świadczenia o połowę), może być wykorzystywany do ukończenia przez dziecko 3 roku życia lub ukończenia przez dziecko 8 lat (wtedy wymagana jest zgoda pracodawcy). Urlop może być łączony z pracą w niepełnym wymiarze czasu, ale w przypadku firm zatrudniających mniej niż 15 pracowników wymagana jest zgoda pracodawcy. Każdy pracownik ma prawo do zmniejszenia wymiaru czasu pracy, pracodawca może odmówić redukcji godzin pracy z przyczyn organizacyjnych.

W **Norwegii** płatny urlop rodzicielski, trwający 49 tygodni (lub 59 tygodni przy redukcji wysokości świadczenia), można wykorzystywać w częściach do ukończenia przez dziecko 3 lat. Urlop można łączyć z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy i wtedy ulega on proporcjonalnemu wydłużeniu. Pracownicy mają prawo do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy do ukończenia przez dziecko 10 lat. Wszyscy pracownicy mają prawo do redukcji wymiaru czasu pracy lub elastycznego czasu pracy, jeżeli to nie powoduje poważnych trudności w zakładzie pracy.

W **Szwecji** płatny urlop rodzicielski, trwający maksymalnie 480 dni, można wykorzystywać w częściach do ukończenia przez dziecko 12 lat (dla dzieci urodzonych przed 1 stycznia 2014 r. – do ukończenia przez dziecko 8 lat lub do ukończenia pierwszej klasy), przy czym 96 dni może być wykorzystane po ukończeniu przez dziecko 4 lat. Urlop może być łączony z pracą w niepełnym wymiarze czasu, wtedy długość urlopu zwiększa się proporcjonalnie. Rodzice mają prawo do zmniejszenia wymiaru czasu pracy.

W **Wielkiej Brytanii** prawo do korzystania z różnych form elastycznego czasu pracy – w tym zmniejszenia wymiaru czasu pracy oraz pracy w domu – przysługuje wszystkim pracownikom, w tym również rodzicom małych dzieci, jeżeli przepracowali u danego pracodawcy co najmniej 26 tygodni. W przypadku negatywnej decyzji pracodawcy, uzasadnionej i przekazanej wnioskodawcy na piśmie, pracownik może skorzystać z ustalonej procedury postępowania przed sądem pracy.

III. UZASADNIENIE ZMIAN ZAWARTYCH W PROJEKCIE USTAWY

Dążąc do stworzenia kompleksowych rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi, w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zdecydowano się na wprowadzenie zmian w dwóch kluczowych z tej perspektywy obszarach, mianowicie w zakresie:

- 1) organizacji czasu pracy,
- 2) systemu urlopów związanych z rodzicielstwem.

Proponując poszczególne rozwiązania, starano się ukształtować je w sposób jak najbardziej elastyczny, umożliwiający rodzicom wybór takiej formuły korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem, która najlepiej odpowiada ich decyzjom życiowym dotyczącym aktywności zawodowej i obowiązków rodzinnych. Jednocześnie, w celu zminimalizowania ewentualnego, negatywnego wpływu korzystania z tych uprawnień na zapewnienie właściwej organizacji pracy, kładąc nacisk na elastyczność rozwiązań, wprowadzono również instrumenty pozwalające pracodawcom na odpowiednie zaplanowanie pracy podczas nieobecności pracownika.

Mając na względzie powyższe, należy uznać, że niniejszy projekt zawiera rozwiązania uwzględniające zarówno interesy pracowników, jak i pracodawców.

1. Zmiany w zakresie organizacji pracy

Jak już wskazano, najbardziej pożądanym przez rodziców instrumentem ułatwiającym łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi jest elastyczna organizacja czasu pracy. Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom, w projekcie ustawy zaproponowano zmiany dotyczące pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, według indywidualnego rozkładu czasu pracy, w tzw. ruchomym czasie pracy oraz stosowania skróconego tygodnia pracy, a zatem tych elastycznych form czasu pracy, które z powodzeniem mogą być wykorzystywane w celu godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Projektowane rozwiązania polegają na wprowadzeniu szczególnych regulacji w sytuacji, gdy wniosek pracownika o wykonywanie pracy w ww. formie, składany jest ze względu na obowiązki rodzinne. W takim przypadku pracodawca zostanie zobligowany do jego uwzględnienia, chyba że nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników będzie informował pracownika na piśmie.

Podkreślenia wymaga, że przyjęcie takich kryteriów rozpatrzenia wniosku nie jest nowością. Tego rodzaju przesłanka (z tym, że odnosząca się do wszystkich pracodawców) już obecnie występuje w Kodeksie pracy w kontekście łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Zgodnie z art. 182¹ § 6 Kodeksu pracy bowiem, pracodawca uwzględnia wniosek pracownika dotyczący łączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego z pracą, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy

wykonywanej przez pracownika, a o przyczynie odmowy jego uwzględnienia obowiązany jest poinformować pracownika na piśmie. Przepis ten stosuje się odpowiednio do urlopu rodzicielskiego.

Odnosząc się natomiast do projektowanych regulacji z perspektywy pracodawcy, podkreślenia wymaga, że przesłanki uzasadniające brak zgody pracodawcy na pracę w elastycznych formach czasu pracy zostały sformułowane w sposób na tyle ogólny, by ich zakresem objąć wszelkie sytuacje, jakie mogą wystąpić w zakładach pracy. Tak więc w każdym przypadku, gdy organizacja pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, nie pozwolą na wykonywanie pracy w elastycznych formach czasu pracy, pracodawca będzie uprawniony do odmowy uwzględnienia wniosku pracownika, przy czym jeżeli zatrudnia on co najmniej 20 pracowników, odmowę tę uzasadniał będzie w formie pisemnej.

Ograniczenie wymogu pisemnego uzasadnienia odmowy uwzględnienia wniosku do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, podyktowane jest specyfiką organizacji pracy w małych firmach, gdzie nie występuje średni szczebel zarządzania, a warunki wykonywania pracy uzgadniane są bezpośrednio pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (właścicielem firmy) albo osobą zarządzającą firmą. W wielu spośród tych zakładów pracy nie funkcjonują wyspecjalizowane służby kadrowe a dokumentację kadrowo-płacową prowadzi albo sam właściciel firmy, albo też zewnętrzne biuro rachunkowe. W tych okolicznościach wprowadzenie obowiązku pisemnego uzasadnienia odmowy uwzględnienia wniosku mogłoby stanowić nadmierną trudność i powodować dodatkowe komplikacje.

W opinii projektodawcy, wprowadzenie zbliżonej – do występującej obecnie w przypadku łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego z pracą – regulacji, w odniesieniu do wniosków o zmniejszenie wymiaru czasu pracy, wykonywanie pracy według indywidualnego rozkładu czasu pracy, w tzw. ruchomym czasie pracy oraz stosowanie skróconego tygodnia pracy, uzasadnionych obowiązkami rodzinnymi, jest spójne systemowo i pozwoli zachować podobne standardy do wszystkich przewidzianych w Kodeksie pracy instrumentów ułatwiających godzenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym. Tym samym stanowić będzie wyraz konsekwentnego podejścia ustawodawcy do tej problematyki

Z drugiej natomiast strony, bardziej rygorystyczne, niż obecnie, sformułowanie powinności uwzględnienia takiego wniosku przez pracodawcę i zobligowanie go do pisemnego uzasadnienia odmowy uwzględnienia wniosku, w większym niż dotychczas stopniu mobilizować będzie pracodawców do faktycznej oceny możliwości zastosowania wobec danego pracownika elastycznych form czasu pracy i dogłębnego przemyślenia zasadności podjętej w tej sprawie decyzji.

2. Zmiany w zakresie systemu urlopów związanych z rodzicielstwem

Proponowane zmiany dotychczasowego systemu urlopów związanych z rodzicielstwem odpowiadają na zróżnicowane potrzeby rodziców w zakresie organizacji opieki nad dzieckiem, w zależności od ich sytuacji zawodowej, możliwości korzystania

z opieki rodzinnej czy wieku dziecka (aż do rozpoczęcia nauki w szkole). Uwzględniają też zachowania matek dotyczące rezygnacji z długich przerw w pracy i potrzeby utrzymywania kontaktu ze środowiskiem zawodowym. Ponadto propozycje zawarte w projekcie ustawy stwarzają dodatkowe możliwości wspólnego korzystania z urlopów przez oboje rodziców, co pozytywnie wpływa na jakość ich życia i samopoczucie, zwiększa partnerstwo i współpracę w związku oraz buduje silną więź emocjonalną dziecka zarówno z matką, jak i z ojcem.

Polski system urlopów związanych z opieką nad dzieckiem tworzony był przez wiele lat. Rozwiązania dotyczące poszczególnych urlopów nawarstwiały się, co sprawiło, że stały się one niespójne i nadmiernie skomplikowane. W chwili obecnej owo skomplikowanie wynika zarówno z dużej liczby urlopów przysługujących z tytułu opieki nad dzieckiem (aktualnie jest ich aż 7), jak również odmiennych zasad ich udzielania.

Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że polskie ustawodawstwo w tym obszarze nie uwzględnia w dostatecznym stopniu zmian, jakie nastąpiły po 1989 r., jeżeli chodzi o warunki rynkowe funkcjonowania przedsiębiorstw, w tym zwłaszcza niezbędnej potrzeby planowania organizacji pracy, zabezpieczającej ich funkcjonowanie. Proponowane regulacje wychodzą naprzeciw tym problemom: upraszczają system urlopów, wprowadzając wspólne dla nich regulacje oraz stwarzając lepsze podstawy do planowania przez pracodawców organizacji pracy w sytuacji korzystania przez pracowników z przysługujących im urlopów związanych z opieką nad dzieckiem.

Wobec powyższego, mając jednocześnie na względzie cel, jaki przyświeca niniejszej nowelizacji, tj. niwelowanie barier utrudniających rodzicom realizację aspiracji rodzicielskich, zaproponowane w tym obszarze zmiany obejmują cztery grupy rozwiązań:

- 1) uproszczenie, ujednoczenie i uporządkowanie systemu urlopów związanych z rodzicielstwem;
- 2) zwiększenie elastyczności tych urlopów, w sposób pozwalający rodzicom na lepsze dostosowanie formuły wykorzystania urlopów do ich indywidualnych wyborów i potrzeb;
- 3) zwiększenie uprawnień rodzicielskich przysługujących ojcom;
- 4) wprowadzenie regulacji pozwalających pracodawcom na właściwe planowanie organizacji pracy w związku z nieobecnościami pracowników spowodowanymi korzystaniem przez nich z uprawnień związanych z rodzicielstwem.

W ramach pierwszej z ww. grup rozwiązań proponuje się m.in. włączenie obecnego dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego. Powyższe wynika z faktu, iż dodatkowy urlop macierzyński oraz urlop rodzicielski nie różnią się co do istoty (przyświeca im ten sam cel, jakim jest opieka nad dzieckiem), a występujące pomiędzy nimi odmierności nie są na tyle istotne, by uzasadniały zachowanie obecnego kształtu tych urlopów. W tej sytuacji wyodrębnienie dwóch uprawnień o niemal identycznym charakterze jest nie tylko zbędne, ale też dodatkowo komplikuje system urlopów związanych z rodzicielstwem (utrudniając pracownikom realizację ich praw, a pracodawcom wypełnianie wynikających

z tego obowiązków). W wyniku włączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego, wymiar urlop rodzicielski wynosiłby do 32 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, i do 34 tygodni, w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Jednocześnie zachowana zostałaby obecna wysokość i zasady płatności zasiłku macierzyńskiego.

Ujednoliceniu uległyby natomiast regulacje dotyczące projektowanego urlopu rodzicielskiego (powstałego na skutek połączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego z urlopem rodzicielskim) i urlopu wychowawczego, odnoszące się do minimalnej długości części tych urlopów, możliwości korzystania z urlopów przez oboje rodziców jednocześnie, rezygnacji z urlopów i wcześniejszego powrotu do pracy oraz łączenia korzystania z urlopów z pracą u pracodawcy, który ich udzielił.

Wśród drugiej z grup rozwiązań, których celem jest zwiększenie elastyczności urlopu rodzicielskiego, na szczególną uwagę zasługują dwie regulacje, mianowicie:

- a) stworzenie alternatywnej – do obecnie obowiązującej – ścieżki pozwalającej na wykorzystanie części urlopu rodzicielskiego nie w ciągu pierwszego roku życia dziecka, ale w okresie późniejszym (maksymalnie do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy szósty rok życia),
- b) proporcjonalne wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego, w przypadku łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą u pracodawcy, który go udzielił.

W obecnym stanie prawnym, urlop rodzicielski może być wykorzystany wyłącznie bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim, w całości albo w częściach następujących bezpośrednio po sobie. W praktyce oznacza to, że całość płatnych urlopów związanych z rodzicielstwem kumuluje się w pierwszym roku życia dziecka (w późniejszym czasie rodzice mogą ewentualnie skorzystać z bezpłatnego urlopu wychowawczego)

Nie ulega wątpliwości, że pierwszy rok życia jest bardzo ważny dla rozwoju dziecka. Kierując się tym przekonaniem, ustawodawca – tworząc instytucję urlopu rodzicielskiego – zdecydował się na ograniczenie jego wykorzystania do tego właśnie okresu. Założenie takie nie uwzględnia jednak potrzeb i sytuacji wszystkich rodzin decydujących się na posiadanie potomstwa. Nie sposób zaprzeczyć, że są rodzice, którzy chcą osobiście zajmować się dzieckiem przez pierwszy rok jego życia, ale są również tacy, którzy mając inne możliwości zapewnienia dziecku opieki (choćby pomoc dziadków czy niani) zamierzają wcześniej wrócić do aktywności zawodowej. Obowiązujące regulacje prawne, co prawda, im to umożliwiają, ale jednocześnie stwarzają poczucie pewnej straty związanej z niewykorzystaniem części urlopu i przysługującego z tego tytułu zasiłku.

Ponadto, konieczność sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem nie ogranicza się do pierwszego roku życia dziecka, ale zdecydowanie wykracza poza ten okres, co jest w szczególności związane z ograniczonym (mimo postępu w tej dziedzinie) dostępem do instytucjonalnej opieki nad dzieckiem.

Odpowiedzią na ww. potrzeby, jest umożliwienie wykorzystania 16 tygodni urlopu rodzicielskiego w dwóch częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego,

w którym dziecko kończy 6 rok życia. Zaletą takiego rozwiązania jest możliwość skorzystania z tego uprawnienia w tych okresach, w których – z perspektywy danej rodziny – szczególnie ciężko pogodzić opiekę nad dzieckiem z pracą zawodową. Przedmiotowa zmiana dałaby rodzicom możliwość realnego wyboru takiej formuły urlopu, która najbardziej odpowiada ich potrzebom (nie w każdym przypadku najlepszym rozwiązaniem jest wykorzystanie wszystkich uprawnień rodzicielskich kolejno po sobie w ciągu pierwszego roku życia dziecka). Tym samym pozwoliłaby rodzicom zdecydować, czy chcą osobiście sprawować opiekę nad dzieckiem do ukończenia przez nie pierwszego roku życia, czy też wolą wcześniej wrócić do pracy ze świadomością, że gdy zaistnieje taka potrzeba, będą mogli – w późniejszym okresie – skorzystać z płatnego urlopu rodzicielskiego.

Umożliwienie wykorzystania 16 tygodni urlopu rodzicielskiego do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat, ma na celu objęcie tym rozwiązaniem wszystkich strategicznych, z perspektywy rodzica, okresów w życiu dziecka, a więc też podjęcia przez dziecko nauki w szkole. Rozpoczęcie tego etapu życia dziecka stanowi dla rodziców duże wyzwanie i nierzadko wymaga reorganizacji dotychczasowego funkcjonowania całej rodziny, w związku z czym skorzystanie w takim momencie z części urlopu rodzicielskiego niewątpliwie ułatwiłoby rodzinie dostosowanie się do tej nowej dla niej sytuacji.

Jednocześnie, celem umożliwienia pracodawcom zapewnienia właściwej organizacji pracy i zmniejszenia niepewności związanej z ewentualną nieobecnością pracownika, skorzystanie z ww. 16 tygodni urlopu rodzicielskiego pomniejszałoby liczbę części, w których można wykorzystać urlop wychowawczy.

Odnosząc się natomiast do drugiego z istotnych w tym obszarze rozwiązań, mianowicie wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego, w przypadku łączenia tego urlopu z pracą u pracodawcy, który go udzielił, podkreślić należy, że obecnie, niezależnie od tego czy pracownik korzysta z urlopu w pełnym wymiarze, czy też łączy go z pracą, długość tego urlopu nie ulega zmianie. Sprawia to, że pracownicy, nie widząc realnej korzyści wynikającej z takiego rozwiązania, rzadko po nie sięgają.

Systemowym rozwiązaniem tego problemu jest wprowadzenie, w przypadku łączenia urlopu z pracą, proporcjonalnego wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego do wymiaru czasu pracy pracownika, nie dłużej jednak niż do 64 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 68 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie (maksymalny wymiar wydłużenia wynika z maksymalnego wymiaru czasu, w jakim można wykonywać pracę w trakcie urlopu rodzicielskiego). Instrument taki znacznie ułatwi powrót rodzica opiekującego się dzieckiem na rynek pracy. Z drugiej natomiast strony, skłaniając pracownika do wcześniejszego powrotu do pracy, przyniesie wymierne korzyści również pracodawcy, co ma niebagatelne znaczenie zwłaszcza na stanowiskach wymagających specjalistycznych kwalifikacji.

Podkreślenia wymaga, że tak jak obecnie, to pracodawca będzie decydował, czy łączenie przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z pracą jest możliwe ze względu na istniejącą w zakładzie pracy organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Trzecia grupa rozwiązań odnosi się do zwiększenia uprawnień rodzicielskich ojców dzieci. W obecnym stanie prawnym, pomimo dążenia do równego podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi pomiędzy obydwój rodziców, uprawnienia przysługujące ojcom są wciąż znacznie słabsze, niż uprawnienia przysługujące matkom (pracownik-ojciec wychowujący dziecko może skorzystać z prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego jedynie wtedy, gdy matka dziecka była uprawniona do urlopu macierzyńskiego i odpowiednio ubezpieczony-ojciec dziecka może wykorzystać prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego tylko w sytuacji, gdy prawo to przysługiwało matce dziecka).

Na problem ten nakłada się również drugi, zdecydowanie wykraczający poza system urlopów związanych z rodzicielstwem, a wynikający z utrzymywanego przez ustawodawcę podziału osób objętych ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1442, z późn. zm.), na pracowników oraz innych ubezpieczonych uprawnionych do zasiłku macierzyńskiego.

W myśl przepisów Kodeksu pracy, rodzice dziecka posiadający status pracowników mają możliwość dzielenia się uprawnieniami do dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego (naprzemiennego wykorzystywania poszczególnych części tego urlopu, czy to w ramach tzw. długiego wniosku, czy też na podstawie odrębnych wniosków o udzielenie przypadających po sobie kolejno urlopów lub ich części). Identyczne rozwiązanie w zakresie możliwości korzystania przez ubezpieczonych-rodziców dziecka, niebędących pracownikami, z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, dopuszcza Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na zasadzie analogii do regulacji kodeksowych.

Obowiązujące regulacje prawne nie przewidują natomiast możliwości dzielenia się uprawnieniami związanymi z opieką nad dzieckiem, w przypadku, gdy jedno z rodziców dziecka ma status pracownika, drugie natomiast jest objęte ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa na innej podstawie niż stosunek pracy (np. jest osobą prowadzącą działalność gospodarczą). Tym samym ustawodawca traktuje takich rodziców w sposób mniej korzystny aniżeli rodziców, którzy oboje są pracownikami, bądź rodziców, którzy oboje są innymi niż pracownicy ubezpieczonymi.

Ww. zróżnicowanie nie znajduje – w opinii projektodawcy – żadnego racjonalnego uzasadnienia i stanowi wyraz nierównego traktowania różnych grup osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu w przypadku zaistnienia takiego samego zdarzenia ubezpieczeniowego objętego ochroną. W związku z powyższym, proponuje się wprowadzenie – na gruncie Kodeksu pracy i ustawy zasiłkowej – pełnej wymienności uprawnień przysługujących pracownikom i innym ubezpieczonym. Ww. wymiennosc obejmowałaby zarówno możliwość dzielenia się projektowanym urlopem rodzicielskim i zasiłkiem macierzyńskim, jak i sytuacje szczególne, dotyczące możliwości przerwania przez pracownicę-matkę dziecka korzystania z urlopu macierzyńskiego bądź ubezpieczoną-matkę dziecka – korzystania z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu. Podkreślenia wymaga, że wprowadzenie tego rozwiązania znacznie wzmocni

uprawnienia rodzicielskie ojca dziecka i w ten sposób pozytywnie wpłynie na jego rolę w procesie wychowywania dziecka.

Ponadto, projekt zakłada również, niezależne od uprawnień matki, prawo pracownika-ojca wychowującego dziecko do urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego oraz ubezpieczonego-ojca dziecko do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tych urlopów. Przysługiwałoby ono w sytuacji podjęcia przez nieaktywną zawodowo matkę dziecka, w okresie do ukończenia przez dziecko pierwszego roku życia, zatrudnienia uniemożliwiającego jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Uprawnienie to trwałoby tak długo, jak długo matka dziecka pozostawałaby w zatrudnieniu. Takie rozwiązanie pozwoliłoby rodzicom na wybór preferowanej formy podziału obowiązków związanych z opieką nad dzieckiem oraz pracą zawodową i jednocześnie zwiększyło stabilność ekonomiczną rodziny.

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy ograniczają prawo ojca do wykorzystania urlopu ojcowskiego do ukończenia przez dziecko pierwszego roku życia. Zważywszy na fakt, że okres, w którym można wykorzystać urlop ojcowski, nakłada się okres, w którym pracownikom-rodzicom przysługuje prawo do urlopu rodzicielskiego oraz mając na względzie ciągle niedostateczne wykorzystywanie przez ojców tego uprawnienia, proponuje się wydłużenie okresu, w którym możliwe byłoby wykorzystanie urlopu ojcowskiego do ukończenia przez dziecko dwóch lat.

Czwarta z grup rozwiązań zawiera zmiany o charakterze gwarantującym pracodawcy właściwe zaplanowanie pracy i zniwelowanie w ten sposób ewentualnych negatywnych następstw spowodowanych korzystaniem przez pracowników z uprawnień związanych z rodzicielstwem.

Z uwagi na fakt, iż uelastycznienie urlopów związanych z rodzicielstwem nie powinno odbywać się kosztem pracodawcy, w projekcie ustawy przewiduje się szereg instrumentów pozwalających pracodawcy właściwie zaplanować pracę. Należą do nich:

- a) wydłużenie – do 21 dni – terminu złożenia wniosku o udzielenie urlopu albo jego części (z wyłączeniem sytuacji złożenia tzw. długiego wniosku, gdzie pozostawiono obecne terminy składania wniosków),
- b) określenie minimalnej długości części urlopu zasadniczo na poziomie 8 tygodni,
- c) umożliwienie rezygnacji z urlopu przed terminem jego zakończenia wskazanym we wniosku i wcześniejszy powrót do pracy, jedynie za zgodą pracodawcy.

Kierując się potrzebą ujednoczenia zasad udzielania urlopów, ww. regulacje dotyczą zarówno urlopu rodzicielskiego, jak i urlopu wychowawczego.

Ponadto, jak już wspomniano, w odniesieniu do możliwości wykorzystania 16 tygodni urlopu rodzicielskiego w częściach nieprzypadających bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu, charakter gwarancyjny ma regulacja dotycząca pomniejszania, o udzielone w tym trybie części urlopu, liczby części przysługującego pracownikowi urlopu wychowawczego. Sprawi to, że zostanie utrzymane *status quo* w zakresie liczby części urlopu możliwych do

wykorzystania w okresie późniejszym, a zatem zmiana ta nie powinna stanowić nadmiernego obciążenia dla pracodawców.

Z kolei w przypadku proporcjonalnego wydłużenia urlopu rodzicielskiego, w przypadku łączenia go z pracą, owym zabezpieczeniem interesu pracodawcy będzie jego zgoda na podjęcie pracy.

Pozostałe ze zmian zaproponowanych w projekcie ustawy dotyczą zsynchronizowania przepisów dotyczących urlopów związanych z rodzicielstwem, zawartych w Kodeksie pracy, z regulacjami odnoszącymi się do zasiłku macierzyńskiego za zakres odpowiadający okresowi tych urlopów, zawartymi w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zwanej dalej „ustawą zasiłkową” oraz zrationalizowania niektórych zasad odnoszących się udzielania urlopów i innych uprawnień związanych z rodzicielstwem. Ponadto mają charakter doprecyzowujący i porządkujący.

Szczegółowe omówienie poszczególnych zmian zawartych w projekcie ustawy:

1) art. 1 pkt 1-3 projektowanej ustawy (art. 11³, art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3b} § 2 pkt 3 Kodeksu pracy)

Przepisy art. 11³, art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3b} Kodeksu pracy zawierają normy o charakterze antydyskryminacyjnym. Art. 11³ Kodeksu pracy zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy w oparciu identyczne, jak wskazane wyżej, przykładowe kryteria, nakazuje równe traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Z kolei art. 18^{3b} § 2 Kodeksu pracy określa działania, które – w przypadku, gdy są proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika – nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Do działań takich należy m.in. stosowanie środków różnicujących sytuację pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność (art. 18^{3b} § 2 pkt 3 Kodeksu pracy).

Wśród wymienionych w art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 okoliczności nie mogących stanowić przyczyny dyskryminacyjnego traktowania pracowników, brak jest odniesienia do obowiązków rodzinnych czy rodzicielskich (mimo, że w art. 18^{3b} § 2 pkt 3 Kodeksu pracy jest mowa o ochronie rodzicielstwa). Co prawda, wskazany w tych przepisach katalog kryteriów ma charakter otwarty (o czym świadczy posłużenie się przez ustawodawcę sformułowaniem

„w szczególności”), a zatem zakazana jest również dyskryminacja z innych, niż zawarte w nim przyczyn, jednak biorąc pod uwagę regulacje międzynarodowe i prawo unijne, zasadne wydaje się uzupełnienie go także o obowiązki rodzinne.

Podkreślenia wymaga, że konieczność umożliwienia przez państwa członkowskie „osobom mającym obowiązki rodzinne, które wykonują lub pragną wykonywać zatrudnienie w celu realizacji swych praw, wykonywanie tego zatrudnienia lub jego otrzymanie bez dyskryminacji i, w miarę możliwości, bez powodowania sprzeczności między ich obowiązkami rodzinnymi” przewiduje Konwencja nr 156 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne. Zakresem jej zastosowania objęci są pracownicy mający obowiązki w stosunku do dzieci będących na ich utrzymaniu oraz innych członków najbliższej rodziny, którzy bezspornie potrzebują ich opieki lub wsparcia.

Podobne kierunkowo regulacje zawiera Zrewidowana Europejska Karta Społeczna z dnia 3 maja 1996 r. Zgodnie z art. 27 Karty, „w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracowników obojga płci mających obowiązki rodzinne do równości szans i równego traktowania oraz między tymi pracownikami a innymi pracownikami, Strony zobowiązują się:

1. podejmować odpowiednie środki:

- a. umożliwiające pracownikom mającym obowiązki rodzinne podejmowanie i kontynuowanie pracy, jak również powrót do niej po okresie przerwy spowodowanej wykonywaniem tych obowiązków, w tym środki w dziedzinie poradnictwa i szkolenia zawodowego;
- b. uwzględniające ich potrzeby dotyczące warunków zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego;
- c. aby rozwijać i popierać służby, publiczne lub prywatne, w szczególności służby dziennej opieki nad dziećmi i inne sposoby sprawowania opieki;

2. przewidzieć, w stosunku do każdego rodzica, w okresie następującym po urlopie macierzyńskim, możliwość uzyskania urlopu rodzicielskiego w celu zajęcia się dzieckiem; długość i warunki urlopu powinny być ustalone przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe pracy lub praktykę;

3. zapewnić, by obowiązki rodzinne nie stawały się, same w sobie, uzasadnionym powodem dla zwolnienia z pracy.”.

Przepis ten, identycznie jak postanowienia wspomnianej wyżej Konwencji, odnosi się do „pracowników obu płci mających obowiązki rodzinne w stosunku do dzieci będących na ich utrzymaniu, a także w stosunku do innych członków najbliższej rodziny, którzy w sposób oczywisty wymagają opieki lub wsparcia z ich strony”.

Przechodząc na grunt prawa unijnego, wskazać należy, że „minimalne wymogi mające na celu ułatwienie pracującym rodzicom godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych” określa także implementowana do polskiego porządku prawnego 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 uchylające dyrektywę 96/34/WE.

Mając na względzie powyższe, proponuje się wyraźne wskazanie – w ramach kryteriów nie mogących stanowić przyczyny różnicowania uprawnień i sposobu traktowania pracowników – obowiązków rodzinnych. Przesłanka ta zastąpiłaby także występującą obecnie w art. 18^{3b} § 2 pkt 3 Kodeksu pracy ochronę rodzicielstwa, co rozszerzyłoby zakres dyspozycji tego przepisu również na sytuacje sprawowania przez pracowników osobistej opieki nad innymi niż dzieci członkami rodziny (w szczególności osobami starszymi), stanowiąc w ten sposób odpowiedź na niekorzystne zjawiska demograficzne (starzenie się społeczeństwa).

Wprowadzenie ww. zmiany pozwoliłoby na zachowanie spójności pomiędzy wszystkimi kodeksowymi regulacjami o charakterze antydyskryminacyjnym i, w zestawieniu z pozostałymi rozwiązaniami zawartymi w projekcie ustawy, stworzyło kompleksowy system instrumentów ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

2) art. 1 pkt 4 projektowanej ustawy (art. 29² Kodeksu pracy)

W obowiązującym stanie prawnym, zgodnie z art. 29² Kodeksu pracy, pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Jak wynika z treści ww. przepisu, wniosek ten może dotyczyć zarówno zwiększenia, jak i zmniejszenia wymiaru czasu pracy, a jego uwzględnienie jest uzależnione od faktycznych możliwości pracodawcy. Nie ulega wątpliwości, że możliwości te powinny być weryfikowane w sposób obiektywny, jednak w praktyce zdarzają się przypadki, że odmowa uwzględnienia wniosku pracownika następuje bez uzasadnienia i w oderwaniu od obiektywnych przyczyn.

W związku z powyższym, jak również z uwagi na fakt, że praca w niepełnym wymiarze czasu nie tylko ułatwia godzenie życia zawodowego z rodzinnym, ale również pozwala skrócić przerwy w aktywności zawodowej spowodowane opieką nad dzieckiem i tym samym uniknąć trudności związanych z powrotem na rynek pracy, proponuje się dodanie w art. 29² Kodeksu pracy odrębnej jednostki redakcyjnej (§ 3), regulującej tryb postępowania z wnioskiem o zmianę wymiaru czasu pracy ze względu na obowiązki rodzinne. W przypadku złożenia takiego wniosku, pracodawca byłby obowiązany go uwzględnić, chyba że nie byłoby to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników informowałby pracownika na piśmie.

Obowiązki rodzinne, o których mowa w projektowanym art. 29² § 3 Kodeksu pracy, powinny być rozumiane szeroko, a więc nie tylko, jako obowiązki rodzicielskie, związane ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem, ale również obejmujące opiekę nad innymi członkami rodziny (rodzicami, małżonkiem). Jednocześnie, specyfika tego rodzaju obowiązków determinuje ograniczenie zakresu przedmiotowego przepisu do sytuacji zmniejszenia wymiaru czasu pracy.

W celu uniknięcia ewentualnych trudności związanych z powrotem do pracy w pełnym wymiarze czasu, proponuje się dodanie w art. 29² w § 2 Kodeksu pracy zdania drugiego, wyraźnie przesądzającego o tym, że pracownik wykonuje pracę w zmienionym wymiarze czasu pracy przez okres wskazany we wniosku. Z uwagi na zamieszczenie tej regulacji w § 2, mającym charakter ogólny, znajdowałaby ona zastosowanie nie tylko do wniosków o obniżenie wymiaru czasu pracy uzasadnionych przyczynami rodzinnymi, ale do wszystkich wniosków dotyczących zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Tym samym wskazanie przez pracownika we wniosku okresu, w którym chciałby pracować w zmienionym wymiarze czasu pracy, skutkowałoby – z chwilą zakończenia tego okresu – „automatycznym” powrotem do pracy na poprzednich warunkach (w poprzednio obowiązującym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem odpowiadającym temu wymiarowi). Z kolei w przypadku nieokreślenia we wniosku daty granicznej wykonywania pracy w zmienionym wymiarze czasu pracy, zmiana wymiaru czasu pracy następowałaby bezterminowo, a ewentualne przywrócenie poprzednich warunków pracy byłoby uzależnione od faktycznych możliwości pracodawcy, istniejących w dacie złożenia wniosku o to przywrócenie.

Jak już wyżej wskazano, ograniczenie wymogu pisemnego uzasadnienia odmowy uwzględnienia wniosku do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników podyktowane jest specyfiką organizacji pracy w małych firmach.

Podkreślić przy tym należy, że zróżnicowanie sytuacji pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników oraz tych zatrudniających co najmniej 20 pracowników sprowadza się wyłącznie do formy uzasadnienia odmowy uwzględnienia wniosku o zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Identyczne dla wszystkich pracodawców pozostają natomiast kryteria, w oparciu o które powinien być rozpatrywany wniosek, tj. przyczyną jego nieuwzględnienia może być jedynie organizacja pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Na marginesie wskazać trzeba również, że w prawie pracy już obecnie istnieją obowiązki adresowane wyłącznie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Dotyczą one w szczególności wydania regulaminu wynagradzania (art. 77² § 1 Kodeksu pracy), wprowadzenia regulaminu pracy (art. 104 § 2 Kodeksu pracy), czy utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Co istotne, obowiązki te nie ograniczają się jedynie do kwestii związanych z organizacją pracy, obejmujących ogół pracowników, ale dotyczą także uprawnień o charakterze indywidualnym. Przykładem takiej regulacji jest m.in. konieczność wypłaty pracownikowi, z którym pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązał stosunek pracy z przyczyn nietyczących pracownika, odprawy pieniężnej (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników).

3) art. 1 pkt 5 projektowanej ustawy (art. 94^{1a} Kodeksu pracy)

Aktualnie w Kodeksie pracy brak jest regulacji obligującej pracodawcę do informowania pracowników o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem. Wymóg taki został natomiast sformułowany w odniesieniu do przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 94¹ Kodeksu pracy, pracodawca udostępnia pracownikom tekst tych przepisów w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Potrzebę podnoszenia świadomości w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem dostrzegają zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Ponadto, coraz więcej pracodawców wprowadza dodatkowe, pozakodeksowe uprawnienia i świadczenia dla rodziców, co z kolei uzasadnia rozpowszechnianie wiedzy na ten temat, zwłaszcza wśród osób nowozatrudnianych.

W tej sytuacji proponuje się dodanie w dziale czwartym Kodeksu pracy, obejmującym „Obowiązki pracodawcy i pracownika”, art. 94^{1a} obligującego pracodawcę do informowania pracowników, w sposób u niego przyjęty, o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem, wynikających z przepisów prawa pracy, w tym przepisów wewnątrzzakładowych.

Jednocześnie, dążąc do tego, aby realizacja przedmiotowego obowiązku nie przysparzała pracodawcom nadmiernych trudności, Główny Inspektor Pracy będzie opracowywał i na bieżąco aktualizował informację o wynikających z Kodeksu pracy uprawnieniach związanych z rodzicielstwem. Informację tę będzie można pobrać ze strony internetowej Państwowej Inspekcji Pracy, co znacznie ułatwi pracodawcom wykonywanie tego obowiązku (w ich gestii pozostanie wyłącznie uzupełnienie tej informacji o uprawnienia przysługujące pracownikom na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych).

4) art. 1 pkt 6 i 7 projektowanej ustawy (art. 143¹ i art. 150 Kodeksu pracy)

W świetle obowiązujących przepisów, na pisemny wniosek pracownika, pracodawca może:

- a) ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty (art. 142 Kodeksu pracy),
- b) zastosować do niego system skróconego tygodnia pracy, w którym dopuszczalne jest wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca (art. 143 Kodeksu pracy),
- c) zastosować do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ Kodeksu pracy, tj. rozkład czasu pracy przewidujący różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy, albo rozkład czasu pracy przewidujący przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy (art. 150 § 5 Kodeksu pracy).

Uwzględnienie wniosku pracownika należy do wyłącznej decyzji pracodawcy, przy czym – inaczej niż w odniesieniu do wniosku o zmianę wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę – w przypadku wniosków o ustalenie ww. rozkładu i systemów czasu pracy, ustawodawca nie nakazuje pracodawcy ich uwzględnienia „w miarę możliwości” (pozostawia pracodawcy w tym zakresie całkowitą dowolność).

Zaproponowana zmiana zmierza do uzupełnienia ww. regulacji o przepisy o charakterze *lex specialis*, nakładające na pracodawcę, w razie złożenia przez pracownika wniosku o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy, systemu skróconego tygodnia pracy (projektowany art. 143¹ Kodeksu pracy) albo tzw. ruchomego czasu pracy (projektowany art. 150 § 5¹ i 5² Kodeksu pracy), uzasadnionego obowiązkami rodzinnymi, konieczności jego uwzględnienia, chyba że nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników informowałby pracownika na piśmie. Kryterium rozpatrzenia przedmiotowego wniosku byłoby zatem identyczne, jak w przypadku składanego z tych samych względów wniosku o zmniejszenie wymiaru czasu pracy. W sposób analogiczny, jak w projektowanym art. 29² § 3 Kodeksu pracy, byłyby również rozumiane obowiązki rodzinne. Ponadto, także w tym przypadku z upływem okresu, na jaki złożono wniosek, następowałby automatyczny powrót do pracy w poprzednim rozkładzie/systemie czasu pracy, a pisemne uzasadnienie odmowy uwzględnienia wniosku zostałoby ograniczone do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Identyczne pozostają też motywy wprowadzenia przedmiotowej zmiany.

Podkreślenia wymaga, że w odniesieniu do indywidualnego rozkładu czasu pracy, takie samo, jak wprowadzane obecnie rozwiązanie, funkcjonowało na gruncie ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035, z późn. zm.). Stosownie do art. 11 tej ustawy, pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia 14 roku życia lub opiekujący się członkiem rodziny wymagającym jego osobistej opieki, mógł złożyć przedsiębiorcy pisemny wniosek dotyczący ustalenia indywidualnego czasu pracy, przewidującego różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy. Przedsiębiorca zobligowany był uwzględnić ten wniosek chyba, że nie było to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia przedsiębiorca wniosek informował pracownika na piśmie.

Jak wynika z posiadanych przez projektodawcę informacji, stosowanie tego przepisu nie budziło wątpliwości w praktyce.

5) art. 1 pkt 8 projektowanej ustawy (art. 175¹ Kodeksu pracy)

Jedną z kluczowych zmian przewidzianych niniejszą nowelizacją, jest umożliwienie rodzicom dzielenia się uprawnieniami związanymi z opieką nad dzieckiem, w przypadku, gdy

jedno z nich ma status pracownika, drugie natomiast jest objęte ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa na innej podstawie niż stosunek pracy (np. jest osobą prowadzącą działalność gospodarczą). Ww. dzielenie się uprawnieniami dotyczy również sytuacji szczególnych, dotyczących korzystania przez ojca dziecka z prawa do urlopu macierzyńskiego. Jednocześnie, w przypadku zaistnienia takich sytuacji, w projekcie ustawy proponuje się rozszerzenie kręgu osób uprawnionych do urlopu macierzyńskiego i projektowanego urlopu rodzicielskiego o innych, niż ojciec dziecka, ubezpieczonych członków najbliższej rodziny, co pozwoli zapewnić spójność pomiędzy „ustawą zasiłkową” a Kodeksem pracy.

W związku z powyższym, celem uniknięcia wielokrotnego opisowego przywoływania odesłań do ustawy zasiłkowej, proponuje się wprowadzenie, na początku działu ósmego, odrębnej jednostki redakcyjnej zawierającej definicje używanych w dalszej części tego działu pojęć ubezpieczonej-matki dziecka, ubezpieczonego-ojca dziecka, pracownika-innego członka najbliższej rodziny oraz ubezpieczonego-innego członka najbliższej rodziny.

Podkreślić należy, że na gruncie Kodeksu pracy ta technika prawodawcza była już stosowana na potrzeby działu szóstego poświęconego czasowi pracy (art. 128 § 2 Kodeksu pracy).

6) art. 1 pkt 9 i 10 projektowanej ustawy (art. 179¹ Kodeksu pracy)

Obecna treść art. 179¹ Kodeksu pracy dotyczy złożenia przez pracownicę tzw. długiego wniosku, tj. wniosku o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

Kolejne przepisy (art. 179²-179⁵ Kodeksu pracy) regulują możliwość naprzemiennego korzystania przez pracowników-rodziców dziecka z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego albo ich części, określając „krok po kroku” tryb rezygnacji z korzystania z urlopu i warunki jego przejęcia przez drugiego z rodziców.

Z uwagi na włączenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego, w proponowanym brzmieniu art. 179¹ Kodeksu pracy pominięto dodatkowy urlop macierzyński. Ponadto, wprowadzono możliwość naprzemiennego wykorzystywania urlopu rodzicielskiego i zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu przez pracownicę i ubezpieczonego-ojca dziecka (dotychczas pracownica mogła dzielić się urlopem jedynie z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko). Jednocześnie zagwarantowano odpowiednie stosowanie tej normy do pracownika-ojca wychowującego dziecko, w przypadku, gdy wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, ubezpieczona-matka dziecka złożyła nie później niż 14 dni po porodzie.

W odniesieniu do zasad i terminów złożenia wniosku dotyczącego rezygnacji z urlopu i udzielenia urlopu drugiemu z rodziców, zachowano reguły dotychczasowe, z wyjątkiem

zmniejszenia liczby części, w jakich można wykorzystać urlop rodzicielski, wynikającego z włączenia do tego urlopu dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Równocześnie – celem zapewnienia większej przejrzystości przepisu – uregulowaną obecnie bardzo szczegółowo w art. 179²-179⁵ ścieżkę wymieniania się przez rodziców korzystaniem z urlopu, ujęto w ramach jednej jednostki redakcyjnej (stąd uchylenie art. 179², dotyczącego rezygnacji przez pracownicę z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i udzielenia tego urlopu pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, art. 179³, normującego te czynności w odniesieniu do urlopu rodzicielskiego, art. 179⁴, odnoszącego się do rezygnacji z korzystania z urlopu przez pracownika-ojca wychowującego dziecko i udzielenia tego urlopu pracownicy, oraz art. 179⁵, zawierającego odesłanie do przepisów stosowanych w przypadku dzielenia się przez rodziców korzystaniem z urlopów).

7) art. 1 pkt 11 projektowanej ustawy (art. 180 Kodeksu pracy)

Dotychczasowe brzmienie art. 180 Kodeksu pracy dotyczy wymiaru urlopu macierzyńskiego oraz sytuacji szczególnych:

- a) rezygnacji przez pracownicę, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, z pozostałej części tego urlopu na rzecz pracownika-ojca wychowującego dziecko,
- b) prawa pracownika-ojca wychowującego dziecko do wykorzystania części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do urlopu, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu, wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem,
- c) zgonu pracownicy.

Ze względu na szeroki zakres zmian wprowadzanych w tym przepisie, obejmujący, przenikające się wzajemnie kwestie związane z dzieleniem się przez rodziców uprawnieniami do urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, dostosowania przepisów Kodeksu pracy do ustawy zasiłkowej i wypełnienia luk obecnej regulacji, zaproponowano nadanie nowego brzmienia całemu art. 180 Kodeksu pracy.

Przechodząc do analizy poszczególnych jednostek redakcyjnych tego przepisu, wskazać należy, że § 1 stanowi powtórzenie obecnej regulacji, natomiast § 2 i 3 zawierają – w stosunku do obecnego § 3 i 4 – jedynie zmiany redakcyjne.

W projektowanym § 4, będącym odpowiednikiem aktualnego § 5, wprowadzono możliwość rezygnacji przez pracownicę, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, z pozostałej części tego urlopu, również na rzecz ubezpieczonego-ojca dziecka, jeżeli przerwał on działalność zarobkową i przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, będzie sprawował osobistą opiekę nad dzieckiem (dotychczas pracownica mogła zrezygnować z urlopu macierzyńskiego, jedynie w sytuacji, gdy o pozostałą część tego urlopu wystąpił pracownik-

ojciec wychowujący dziecko). Podkreślenia wymaga, że przejęcie nad dzieckiem opieki przez ubezpieczonego-ojca dziecka stanowi warunek rezygnacji przez pracownicę z przypadającej po 14 tygodniach po porodzie części urlopu macierzyńskiego, dlatego też regulacja ta, mimo iż dotyczy ubezpieczonego, została umieszczona w Kodeksie pracy.

W § 5 uregulowano natomiast sytuację odwrotną – mianowicie prawo pracownika-ojca wychowującego dziecko do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie.

Kolejne jednostki redakcyjne – § 6 i 7 projektowanego art. 180, określają, odpowiednio – tryb rezygnacji przez pracownicę z korzystania z części urlopu macierzyńskiego i dokumenty, jakie powinna w związku z tym przedłożyć pracodawcy, oraz tryb udzielenia tego urlopu pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko.

Przewiduje się, że termin złożenia wniosku w sprawie rezygnacji pozostanie taki sam, jak obecnie, natomiast dokumentem potwierdzającym przejęcie opieki nad dzieckiem przez ubezpieczonego-ojca dziecka, będzie oświadczenie pracownicy od kiedy rozpocznie on sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, zawierające termin przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z korzystania przez nią z części urlopu macierzyńskiego.

Odnosząc się natomiast do kwestii wykorzystania przez pracownika-ojca wychowującego dziecko niewykorzystanej przez pracownicę części urlopu macierzyńskiego, podkreślić należy, że w chwili obecnej ustawodawca nie przewiduje terminu złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie tego urlopu. Brak regulacji przerzuca ewentualne ryzyko zaistnienia takiej sytuacji na pracodawcę zatrudniającego ojca dziecka, który prawdopodobnie będzie miał wątpliwości, jak w takiej sytuacji postąpić (czy udzielić urlopu kosztem ewentualnych zaburzeń organizacji pracy, nawet jeżeli wniosek został złożony bez żadnego wyprzedzenia – skoro ma obowiązek uwzględnić wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego, to tym bardziej powinien uwzględnić wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego – czy też nie udzielać tego urlopu i narażać się na ewentualną odpowiedzialność z tytułu wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym).

Celem uniknięcia ww. problemów, proponuje się określenie terminu na złożenie przez pracownika-ojca wychowującego dziecko wniosku o udzielenie pozostałej części urlopu (wniosek byłby składany na 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu) oraz zobowiązanie pracodawcy do jego uwzględnienia.

Projektowany § 8 art. 180 Kodeksu pracy dotyczy sytuacji przerwania przez pracownicę, przebywającą w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, urlopu macierzyńskiego na okres jej pobytu w tym szpitalu albo przedsiębiorstwie, po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego. Nowością, w porównaniu do obowiązującego stanu prawnego, jest umożliwienie pracownicy przerwania takiego urlopu, jeżeli w czasie jej pobytu w szpitalu albo ww. przedsiębiorstwie osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony-

ojciec dziecka albo ubezpieczony-inny członek najbliższej rodziny, który w tym celu przerwał działalność zarobkową.

Odpowiednik ww. regulacji, w odniesieniu do pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny, który korzysta z urlopu w trakcie pobytu ubezpieczonej-matki dziecka w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego zawiera § 9 art. 180 Kodeksu pracy.

Zmiana występującego obecnie w tym przepisie sformułowania „opieka szpitalna” jest natomiast wynikiem dostosowania nomenklatury kodeksowej do przepisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2013 r. poz. 217, z późn. zm.) i rozszerzenia tej sytuacji również o pobyt w innych niż szpital placówkach udzielających całodobowych świadczeń zdrowotnych (np. hospicjum).

Podkreślenia wymaga, że ww. przepisy § 8 i 9 wprowadzają dwie istotne zmiany. Po pierwsze umożliwiają rodzicom pracownikom i innym ubezpieczonym dzielenie się, w przypadku pobytu matki w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego, uprawnieniami związanymi z opieką nad dzieckiem. Po drugie, rozszerzają krąg osób uprawnionych do wykorzystania, w takiej sytuacji, części urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający tej części urlopu, o członków najbliższej rodziny. Zauważyć należy, że ustawa zasiłkowa już w chwili obecnej przewiduje – w sytuacjach losowych – możliwość wykorzystania zasiłku macierzyńskiego przez najbliższych ubezpieczonych członków rodziny (śmierć ubezpieczonej, porzucenie przez nią dziecka). Z uwagi na fakt, iż pobyt w szpitalu również należy do tych okoliczności, których co do zasady nie da się wcześniej przewidzieć, uzasadnione jest, także w tym przypadku, uprawnienie osób najbliższych do wykorzystania części przysługującego za ten czas urlopu.

Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu w sytuacjach, o których mowa w § 4, 5, 8 i 9, nie może przekroczyć ogólnego wymiaru urlopu macierzyńskiego (§ 10 projektowanego art. 180 Kodeksu pracy).

W projektowanym § 11 art. 180 Kodeksu pracy, uregulowano sytuację zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej-matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu. W takich przypadkach, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługiwać będzie prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka.

Aktualny § 7 art. 180 Kodeksu pracy odnosi się wyłącznie do zgonu pracownicy i przyznaje prawo do części urlopu przypadającej po jej śmierci jedynie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko. Omawiany przepis, kierując się potrzebą zapewnienia wymienności uprawnień, przyznaje pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko prawo do urlopu również w przypadku zgonu ubezpieczonej-matki dziecka. Ponadto, dążąc do zsynchronizowania z regulacjami zawartymi w ustawie zasiłkowej, rozszerza to prawo również na pracownika-innego członka najbliższej rodziny.

Przechodząc do omówienia § 12 art. 180 Kodeksu pracy, dotyczącego porzucenia dziecka przez pracownicę, wskazać należy w pierwszej kolejności, że obecnie w Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej trwają prace nad rządowym projektem ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 2832), który m.in. zawiera regulację przyznającą, w takiej sytuacji, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, prawo do części urlopu macierzyńskiego. Co więcej, przewiduje on także uprawnienie pracownika-ojca wychowującego dziecko do części urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w przypadku zgonu matki dziecka niebędącej pracownicą albo porzucenia przez nią dziecka. Kierunek tych zmian jest jak najbardziej słuszny i uzasadniony względami społecznymi, niemniej jednak z uwagi na przyjęty sposób nowelizacji art. 180 Kodeksu pracy (nadanie mu w całości nowego brzmienia) oraz zamiar podążenia krok dalej (przyznania w takich okolicznościach prawa do niewykorzystanej części urlopu nie tylko pracownikowi-ojcu dziecka, ale także pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny oraz zapewnienia wymienności), zaproponowane w projekcie ustawy zmiany dotyczą również tej materii.

W przypadku uchwalenia rządowego projektu ustawy przed przekazaniem niniejszego projektu ustawy do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej, ostateczny kształt przedmiotowego przepisu zostanie dostosowany do brzmienia przyjętej przez Parlament regulacji.

Rozpoczynając analizę projektowanego § 12 art. 180 Kodeksu pracy, wskazać należy, że odnosi się do przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczoną-matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu. W takich okolicznościach pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługiwać będzie prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez pracownicę co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie albo ubezpieczoną-matkę dziecka, zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.

Podkreślenia wymaga, iż aktualnie, na podstawie art. 29 ust. 4 ustawy zasiłkowej, w razie porzucenia dziecka przez ubezpieczoną, ubezpieczonemu-ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego, jeżeli przerwą zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Niestety, z uwagi na brak stosownej regulacji kodeksowej, prawo to pozostaje w oderwaniu od uprawnień do urlopu macierzyńskiego, co stanowi ewidentne niedopatrzenie ze strony ustawodawcy.

Wymóg wykorzystania przez matkę dziecka 8 tygodni urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego po porodzie, podyktowany jest natomiast funkcją tych uprawnień w pierwszym okresie po urodzeniu dziecka, mianowicie – regeneracją sił kobiety po porodzie. Na marginesie wskazać trzeba, że stosownie do art. 3 ust. 3 Konwencji nr 103 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej w 1952 roku), okres urlopu macierzyńskiego, który ma być wykorzystany obowiązkowo po porodzie, zostanie określony przez ustawodawstwo krajowe, „nie będzie on jednakże w żadnym wypadku krótszy niż sześć tygodni”. Tym samym brak tej gwarancji stanowiłby naruszenie tego ratyfikowanego przez Polskę aktu prawa międzynarodowego.

W kolejnej jednostce redakcyjnej (§ 13 art. 180 Kodeksu pracy) uregulowano sytuację śmierci matki, nie objętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa oraz porzucenia przez nią dziecka. Zgodnie z dyspozycją tego przepisu, w takim przypadku prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka albo porzucenia przez nią dziecka przysługiwać będzie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny. Różnica pomiędzy tą normą a regulacją zawartą w § 12 sprowadza się do tego, że w tej sytuacji – z uwagi na brak uprawnień matki dziecka do jakichkolwiek świadczeń – pracownik będzie mógł wykorzystać odpowiednią część urlopu, nawet wówczas gdy ww. okoliczności zaistnieją przed upływem 8 tygodni od dnia porodu.

W sytuacjach określonych w § 9 i § 11-13, na pracodawcy ciążył będzie obowiązek udzielenia pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zaistnienia przewidzianych w tych przepisach okoliczności.

Projektowany § 15 art. 180 Kodeksu pracy normuje natomiast sytuację szczególną, dotychczas nie przewidzianą w przepisach kodeksowych, mianowicie podjęcie przez matkę dziecka, nie posiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w okresie roku od dnia urodzenia dziecka, zatrudnienia uniemożliwiającego jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, Wówczas prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu podjęcia przez matkę zatrudnienia, w okresie trwania tego zatrudnienia, przysługiwałoby pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko.

Podkreślenia wymaga, że to w gestii rodziców powinna pozostawać decyzja co do podziału obowiązków związanych z aktywnością zawodową oraz opieką nad dzieckiem. Z tego względu proponuje się, aby w ww. okolicznościach pracownik-ojciec wychowujący dziecko mógł skorzystać z własnego uprawnienia. Jednocześnie, dążąc do wyeliminowania ewentualnych nadużyć, możliwość ta została nierozdzielnie połączona z okresem zatrudnienia matki dziecka (ojciec przebywałby na urlopie jedynie wtedy, gdy matka pozostawałaby w zatrudnieniu) oraz – poprzez użycie w przedmiotowym przepisie określenia „zatrudnienie” – ograniczona wyłącznie do wykonywania przez matkę dziecka pracy na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru i spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 Kodeksu pracy).

Wniosek o udzielenie w tej sytuacji urlopu macierzyńskiego pracownik-ojciec wychowujący dziecko składałby w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu, a pracodawca byłby zobowiązany ten wniosek uwzględnić.

8) art. 1 pkt 12 projektu ustawy (art. 180¹ § 2 Kodeksu pracy)

W myśl art. 180¹ § 2 Kodeksu pracy, w razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia

zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

Proponowana zmiana zmierza do przyznania pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, prawa do urlopu macierzyńskiego w wymiarze odpowiadającym liczbie dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez 7 dni od dnia zgonu dziecka. Uzasadnieniem jej wprowadzenia jest brak podstaw do odmiennego traktowania kobiet, które straciły jedyne dziecko i tych, które straciły jedno z dzieci. Ww. zróżnicowanie jest najprawdopodobniej niedopatrzaniem ustawodawcy, wynikającym w odesłania do odpowiedniego stosowania przepisu poprzedniej jednostki redakcyjnej, bez uwzględnienia jej kontekstu (§ 1 art. 180¹ Kodeksu pracy dotyczy zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, co – biorąc pod uwagę ogólny wymiar urlopu macierzyńskiego – nie wymaga stworzenia dodatkowej gwarancji w postaci zachowania prawa do urlopu nie krócej niż przez okres 7 dni od dnia śmierci dziecka).

9) art. 1 pkt 9 projektowanej ustawy (art. 182 Kodeksu pracy)

Obecne brzmienie ww. przepisu przyznaje pracownicy, która zrezygnowała z wychowywania dziecka i oddała je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej do dnia oddania dziecka, nie krócej jednak niż przez okres 8 tygodni po porodzie.

Ze względu na objęcie regulacją art. 180 Kodeksu pracy również sytuacji porzucenia dziecka przez pracownicę, przepis ten wymaga stosownego uzupełnienia o taką okoliczność. Tym samym pracownicy, która porzuciła dziecko, nie przysługiwałoby prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, z zastrzeżeniem, że urlop macierzyński takiej pracownicy nie mógłby wynosić mniej niż 8 tygodni po porodzie.

10) art. 1 pkt 14 i 15 projektowanej ustawy (art. 182¹ i art. 182^{1a} Kodeksu pracy)

W świetle obowiązujących unormowań, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze do 6 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, oraz do 8 tygodni, w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie (art. 182¹ Kodeksu pracy), a następnie – bezpośrednio po wykorzystaniu w pełnym wymiarze dodatkowego urlopu macierzyńskiego – do urlopu rodzicielskiego przysługującego w wymiarze 26 tygodni, niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie (art. 182^{1a} Kodeksu pracy).

Jak już wskazano, dodatkowy urlop macierzyński oraz urlop rodzicielski mają ten sam cel (opieka nad dzieckiem), są świadczeniami fakultatywnymi, przysługują obojgu rodzicom (pod warunkiem, że matka dziecka była uprawniona do urlopu macierzyńskiego) oraz zakładają możliwość łączenia urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który go udzielił.

Jedynymi odmiennosciami są: brak możliwości korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego przez oboje rodziców jednocześnie (co jest możliwe w przypadku urlopu rodzicielskiego), inna liczba części, w których można wykorzystać urlop (dodatkowy urlop macierzyński można wykorzystać maksymalnie w dwóch, a urlop rodzicielski maksymalnie w trzech częściach) i inna długość minimalnej części urlopu (w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego wynosi ona tydzień, a w przypadku urlopu rodzicielskiego co najmniej 8 tygodni). Zaznaczyć jednak trzeba, odnosząc się do pierwszej z ww. różnic, że brak jest jakiegokolwiek racjonalnego uzasadnienia jej istnienia (wynika ona najprawdopodobniej z faktu, że regulacje dotyczące tych urlopów powstawały w innym czasie, a dodatkowy urlop macierzyński był pierwotnie ukształtowany jako uprawnienie przysługujące wyłącznie pracownicy-matce dziecka). Z kolei dwie pozostałe stanowią konsekwencję różnicy w długości tych urlopów.

Wobec powyższego, nie dostrzegając żadnych przesłanek uzasadniających potrzebę dalszego funkcjonowania tych dwóch, niemal identycznych uprawnień, w projektowanym art. 182^{1a} § 1 pkt 1 proponuje się włączenie obecnego dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego. W wyniku tego połączenia urlop rodzicielski wynosiłby do 32 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, i do 34 tygodni, w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Jednocześnie zachowana zostałaby obecna wysokość i zasady płatności zasiłku macierzyńskiego, a zatem przez pierwsze, odpowiednio, 6 albo 8 tygodni projektowanego urlopu rodzicielskiego (tj. czas odpowiadający okresowi obecnego dodatkowego urlopu macierzyńskiego) zasiłek macierzyński wynosiłby 100% podstawy wymiaru, a przez kolejne tygodnie – 60% podstawy wymiaru, ewentualnie – w razie złożenia wniosku o wykorzystanie, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, projektowanego urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze – 80% podstawy wymiaru.

Na marginesie wskazać należy, że nazwa „urlop rodzicielski” w pełni odzwierciedlałaby obecny charakter dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jako świadczenia przysługującego obojgu rodzicom.

Projektowany art. 182^{1a} Kodeksu pracy jest jednocześnie regulacją rozpoczynającą zaproponowaną, nową strukturę przepisów wynikającą z ujednolicenia koncepcji urlopów związanych z rodzicielstwem. Zawiera on normę ogólną, wskazującą istotę, rodzaje oraz wymiar urlopów z tytułu opieki nad dzieckiem. Zgodnie z jego brzmieniem, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracownik wychowujący dziecko ma prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego w wymiarze wskazanym powyżej, oraz urlopu wychowawczego w wymiarze do 156 tygodni albo do 312 tygodni – w przypadku, gdy z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności albo stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.

Przesłanki nabycia prawa do ww. urlopów, tj. w przypadku urlopu rodzicielskiego – wcześniejsze wykorzystanie urlopu macierzyńskiego, natomiast w przypadku urlopu wychowawczego – legitymowanie się co najmniej 6-miesięcznym okresem zatrudnienia, do którego wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia, pozostały niezmienione. Jednocześnie ze względu na wprowadzenie możliwości przenoszenia uprawnień pomiędzy pracownikami a innymi ubezpieczonymi (dzielenia się tymi uprawnieniami), wykorzystanie urlopu

rodzicielskiego będzie możliwe również po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego.

Z kolei z uwagi na fakt, iż obecnie wymiar urlopu rodzicielskiego jest określony w tygodniach, natomiast urlopu wychowawczego w miesiącach, a wprowadzenie wspólnych zasad udzielania tych urlopów wymaga również ujednoczenia jednostek, w których są one udzielane, obecna długość urlopu wychowawczego została przeliczona na tygodnie.

§ 3 i 4 projektowanego art. 182^{1a} Kodeksu pracy stanowią powtórzenie aktualnie obowiązujących regulacji, natomiast § 2 tego przepisu, wyraźnie wskazuje – co dotąd nie wynikało z literalnego brzmienia przepisów – że wymiar urlopów określony w § 1 dotyczy łącznie obojga rodziców.

Konsekwencją włączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego stanowi zmiana zawarta w art. 1 pkt 14 projektu ustawy (uchylenie art. 182¹ Kodeksu pracy, określającego wymiar i zasady udzielania dodatkowego urlopu macierzyńskiego) oraz zawarte w art. 2-25 zmiany przepisów innych niż Kodeks pracy ustaw, odnoszących się do dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

11) art. 1 pkt 16 projektowanej ustawy (art. 182^{1b}-182^{1j} Kodeksu pracy)

Po włączeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego w Kodeksie pracy funkcjonować będą dwa urlopy z tytułu opieki nad dzieckiem, przysługujące obojgu rodzicom dziecka, mianowicie urlop rodzicielski oraz urlop wychowawczy. Z uwagi na podobieństwo niektórych aspektów tych urlopów, na etapie prac roboczych nad niniejszym projektem rozważano koncepcję połączenia nowopowstałego urlopu rodzicielskiego z urlopem wychowawczym i ukształtowania w ten sposób urlopu rodzicielskiego złożonego z dwóch części – płatnej i bezpłatnej. Uznano jednak, że tego rodzaju zmiana nie przyniesie zasadniczych korzyści, może natomiast spowodować dodatkowe trudności, zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Termin „urlop wychowawczy” został wprowadzony do Kodeksu pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110, z późn. zm.) i zastąpił istniejący wcześniej „urlop bezpłatny w celu sprawowania opieki nad małym dzieckiem”. Pomimo kolejnych zmian zasadniczo modyfikujących jego pierwotny kształt, termin „urlop wychowawczy” mocno zakorzenił się w świadomości społeczeństwa. W takiej sytuacji zmiana nazewnictwa, wywołałaby jedynie niepotrzebne zamieszanie i niezrozumienie. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że wymagałaby ona także zmian w wielu regulacjach prawnych i, co się z tym wiąże – poniesienia dodatkowych kosztów wynikających z konieczności dostosowania systemów informatycznych, zarówno kadrowo-płacowych, używanych przez pracodawców, jak i aplikacji funkcjonujących w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, w tym programu Płatnik.

Mając na względzie przedstawioną argumentację, zarówno natury mentalnościowej, jak i ekonomicznej, zdecydowano się na pozostawienie obydwu urlopów, poprzestając na ujednoczeniu – tam gdzie to było uzasadnione – niektórych reguł ich udzielania. Owo ujednoczenie odbywało się z uwzględnieniem trzech aspektów: zapewnienia pracownikom

jak największej elastyczności w korzystaniu z przysługujących im uprawnień, umożliwienia pracodawcom właściwej organizacji pracy oraz zniesienia ograniczeń nie znajdujących racjonalnego wyjaśnienia.

W związku z powyższym, po projektowanym art. 182^{1a} Kodeksu pracy, dodano art. 182^{1b}-182^{1l} zawierające, w kolejności logicznej, regulacje dotyczące poszczególnych zasad udzielania tych urlopów.

- a) art. 182^{1b} § 1 pkt 1 i § 4 – umożliwienie wykorzystania części urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wychowawczego do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat

Stosownie do obowiązującego art. 182^{1a} Kodeksu pracy, urlop rodzicielski może być wykorzystany bezpośrednio po wykorzystaniu w pełnym wymiarze dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Tryb wnioskowania o udzielenie tego urlopu może być dwojaki. Zgodnie z art. 179¹ Kodeksu pracy, pracownica może, nie później niż 14 dni po porodzie, złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a następnie, bezpośrednio po takim urlopie, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Drugą ewentualnością jest złożenie wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego na 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu (art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy).

Niezależnie od sposobu złożenia wniosku o udzielenie urlopu, obecne rozwiązania pozwalają na wykorzystanie tego uprawnienia wyłącznie bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim, w całości albo w częściach następujących bezpośrednio po sobie, a zatem w ciągu pierwszego roku życia dziecka. W późniejszym okresie rodzice mogą ewentualnie skorzystać z bezpłatnego urlopu wychowawczego, który może być udzielony w pięciu częściach, do ukończenia przez dziecko 5 roku życia.

Z uwagi na brak elastyczności tej regulacji i tym samym niedostosowanie jej do różnych potrzeb i wyborów rodziców, w projekcie ustawy zaproponowano stworzenie – alternatywnego do obowiązującego obecnie – rozwiązania pozwalającego na wykorzystaniu części urlopu rodzicielskiego do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat. A zatem, odpowiednio, 16 bądź 18 tygodni urlopu rodzicielskiego byłoby wykorzystywane bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, natomiast pozostałe 16 tygodni mogłoby zostać wykorzystane później. Możliwość taka dotyczyłaby – z racji swej istoty – tych rodziców, którzy nie złożyli tzw. długiego wniosku.

Zalety takiego rozwiązania oraz uzasadnienie wydłużenia okresu, w którym mogłaby zostać wykorzystana ta część urlopu przedstawiono już wcześniej.

W tym miejscu podkreślić jedynie należy, że w celu zapewnienia właściwej organizacji pracy i zmniejszenia niepewności pracodawców związanej z ewentualną nieobecnością pracownika spowodowaną korzystaniem z uprawnień rodzicielskich, proponuje wykorzystanie ww. „odsuniętych w czasie” 16 tygodni urlopu rodzicielskiego pomniejszałoby liczbę części, w których można skorzystać z urlopu wychowawczego (obecnie jest on udzielany maksymalnie w pięciu częściach nieprzypadających bezpośrednio po sobie). Z uwagi na

ściśły związek tej regulacji z urlopem wychowawczym, konsekwentnie proponuje się również ustalenie w identyczny sposób górnej granicy wykorzystania urlopu wychowawczego (byłby on więc wykorzystywany do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat).

Wprowadzenie możliwości wykorzystania części urlopu rodzicielskiego w późniejszym okresie znacznie zwiększy elastyczność tego urlopu, pozwalając na wykorzystanie go w tych momentach życia, gdy jest on najbardziej potrzebny rodzicom. Będzie również korzystane dla pracodawców, skłoni bowiem pracowników do wcześniejszego powrotu do pracy.

Jednocześnie szereg ściśle powiązanych z tą zmianą regulacji, tj. pomniejszenie, o wykorzystane w tym trybie części urlopu rodzicielskiego, liczby części urlopu wychowawczego, określenie minimalnej długości części urlopu rodzicielskiego i wychowawczego, wydłużenie terminów złożenia wniosku o udzielenie urlopu oraz umożliwienie wcześniejszego powrotu z urlopu do pracy, nie powinny stanowić nadmiernego obciążenia dla pracodawców (pozwolą im właściwie zorganizować pracę podczas nieobecności pracownika).

b) 182^{1b} § 2 projektu ustawy – umożliwienie wykorzystania urlopu rodzicielskiego w nie więcej niż 4 częściach

Stosownie do obowiązującego brzmienia art. 182^{1a} Kodeksu pracy, urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w trzech częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej – w wymiarze wielokrotności tygodnia.

Włączenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego niejako wymusza konieczność zmian również w zakresie liczby części, w jakich jest wykorzystywany urlop rodzicielski. Zachowując dotychczasowy stan prawny, należałoby przyjąć, że projektowany urlop rodzicielski powinien być wykorzystany w maksymalnie pięciu częściach następujących bezpośrednio po sobie (dodatkowy urlop macierzyński można wykorzystać w dwóch, natomiast urlop rodzicielski w trzech częściach). Niemniej jednak takie matematyczne podejście nie znajduje uzasadnienia zarówno z uwagi na projektowane określenie minimalnej części urlopu na poziomie 8 tygodni, jak i ogólną długość urlopu (kilkukrotnie dłuższy urlop wychowawczy może być wykorzystany maksymalnie w pięciu częściach). W tej sytuacji proponuje się wprowadzenie regulacji, w myśl której urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w czterech częściach przypadających bezpośrednio jedna po drugiej, w wymiarze wielokrotności tygodnia (opisana wyżej możliwość wykorzystania 16 tygodni urlopu rodzicielskiego w późniejszym okresie stanowi wyjątek od tej zasady). Jednocześnie w myśl przyjętej reguły dzielenia się uprawnieniami do urlopu rodzicielskiego i zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu przez pracowników i innych ubezpieczonych, urlop rodzicielski byłby udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, a jego poszczególne części przypadłyby, bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego.

c) art. 182^{1a} § 5 projektu ustawy – określenie minimalnej długości części urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wychowawczego

W myśl obowiązujących przepisów, minimalna długość części dodatkowego urlopu macierzyńskiego wynosi tydzień, urlopu rodzicielskiego – 8 tygodni, natomiast urlopu wychowawczego nie została określona przez ustawodawcę.

Dążąc do ujednoczenia niektórych zasad udzielania ww. urlopów, proponuje się ustalenie minimalnej długości projektowanego urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego na poziomie 8 tygodni. Jednocześnie, z uwagi na konieczność zachowania spójności pomiędzy wysokością zasiłku macierzyńskiego przysługującego za okres projektowanego urlopu rodzicielskiego a długością minimalnej części urlopu, proponuje się wprowadzenie w tym zakresie dwóch wyjątków, mianowicie – pierwsza część urlopu rodzicielskiego, w przypadku:

- a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, nie mogłaby być krótsza niż 6 tygodni,
- b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie mogłaby być krótsza niż 3 tygodnie.

Powyższe umożliwi osobom chcącym skorzystać wyłącznie z pełnopłatnej części urlopu, wykorzystanie tej części, bez konieczności obniżenia ogólnej wysokości zasiłku.

Trzeci z proponowanych wyjątków obejmuje sytuację, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni. W obecnym stanie prawnym, w przypadku urlopu rodzicielskiego, z uwagi na określenie jego minimalnej części na poziomie 8 tygodni, pracownik nie ma możliwości jej wykorzystania (traci tę część urlopu). Mając na względzie wielokrotnie podkreślaną w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego zasadę, że prawo nie powinno być pułapką dla obywateli, postuluje się umożliwienie wykorzystania tej pozostałej części urlopu rodzicielskiego, także wtedy, gdy jest ona krótsza niż 8 tygodni.

Podkreślenia wymaga, że kwestia ta ma istotne znaczenie przede wszystkim z perspektywy pracodawców – pozwala bowiem na właściwe zaplanowanie ewentualnych zastępstw za pracownika korzystającego z urlopów związanych z rodzicielstwem.

d) art. 182^{1c} projektu ustawy – wydłużenie terminu złożenia wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego do 21 dni

Aktualnie, wniosek o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego jest składany na 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tych urlopów. Z kolei tzw. długi wniosek, obejmujący swym zakresem wykorzystanie, po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze i następnie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, jest składany nie później niż 14 dni po porodzie.

Z uwagi na umożliwienie pracodawcom lepszego planowania organizacji pracy w związku z urlopami z tytułu opieki nad dzieckiem proponuje się wprowadzenie 21-dniowego terminu na złożenie wniosku o udzielenie urlopu albo jego części, z wyłączeniem przypadku złożenia tzw. długiego wniosku, gdzie zostaje zachowana obecna regulacja.

Jednocześnie liczba wykorzystanych części urlopu byłaby ustalana w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu, przy czym w liczbie tej:

- 1) uwzględniałoby się liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną-matkę dziecka lub ubezpieczonego ojca-dziecka;
- 2) nie uwzględniałoby się wniosków o udzielenie urlopu albo jego części oraz wniosków o przyznanie zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu albo jego części, w przypadku gdy pracownik albo ubezpieczony zrezygnował z korzystania z urlopu albo zasiłku przed terminem jego rozpoczęcia.

Odniesienie w ww. przepisie do wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego stanowi wyraz wymienności uprawnień pomiędzy pracownikami i innymi ubezpieczonymi

- e) art. 182^{1c} § 4 projektu ustawy – tryb rezygnacji z urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego

Stosownie do obowiązujących przepisów, w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, przy złożeniu tzw. długiego wniosku urlopowego, istnieje możliwość rezygnacji z korzystania z urlopu w całości lub w części i powrotu do pracy. Wniosek składa się najpóźniej na 14 dni przed przystąpieniem do pracy, a pracodawca jest obowiązany go uwzględnić. Z kolei przy wniosku obejmującym wyłącznie okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego albo ich części wcześniejszy powrót do pracy uzależniony jest od zgody pracodawcy (nie ma regulacji obligującej pracodawcę do uwzględnienia takiego wniosku).

W odniesieniu do urlopu wychowawczego rezygnacja może nastąpić w każdym czasie – za zgodą pracodawcy. Pracodawca ma natomiast obowiązek przyjąć pracownika do pracy, po uprzednim zawiadomieniu, najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

W celu ujednoczenia obowiązujących przepisów oraz zapewnienia pracodawcy lepszych możliwości organizacji pracy w związku z urlopami związanymi z opieką nad dzieckiem, oraz zwiększenia pewności okresów zatrudnienia pracowników na zastępstwo, proponuje się wprowadzenie przepisu, zgodnie z którym rezygnacja z urlopu rodzicielskiego albo urlopu wychowawczego przez terminem ich zakończenia i powrót do pracy:

- 1) w przypadku tzw. długiego wniosku – następowałby na obowiązujących zasadach;
- 2) w pozostałych sytuacjach – następowałby wyłącznie za zgodą pracodawcy.

f) art. 182^{1d} § 1 projektu ustawy – możliwość korzystania z urlopu przez oboje rodziców jednocześnie

Obecnie korzystanie z urlopu, przez cały jego okres, przez oboje rodziców jednocześnie ustawodawca przewidział jedynie w przypadku urlopu rodzicielskiego. Podczas dodatkowego urlopu macierzyńskiego nie ma takiej możliwości, z kolei w trakcie korzystania z urlopu wychowawczego jest ona ograniczona do maksymalnie 4 miesięcy.

Na skutek włączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego, obowiązująca w tym zakresie w urlopie rodzicielskim reguła została rozciągnięta również na okres odpowiadający dotychczasowemu dodatkowemu urlopowi macierzyńskiemu. Z kolei w przypadku urlopu wychowawczego, zachowanie obowiązującego przepisu stanowi niepotrzebne ograniczenie, wobec czego proponuje się rozszerzenie możliwości jednoczesnego korzystania z urlopu przez oboje z rodziców na cały okres urlopu wychowawczego. Tym samym zarówno urlop rodzicielski, jak i urlop wychowawczy, mógłby być wykorzystywany w całości przez oboje rodziców jednocześnie. W takiej sytuacji jego wymiar ulegałby proporcjonalnemu skróceniu.

g) art. 182^{1e} – wyłączne prawo rodzica do 5 tygodni urlopu wychowawczego

W świetle dotychczasowych przepisów, każdemu z rodziców przysługuje prawo do miesiąca urlopu wychowawczego z ogólnego wymiaru tego urlopu.

Zmiana wprowadzona w tym przepisie stanowi wynik przeliczenia wymiaru urlopu wychowawczego z miesięcy na tygodnie.

h) art. 182^{1f} projektu ustawy – łączenie przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wychowawczego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu

Jak już wcześniej wskazano, w obecnym stanie prawnym, pracownik może łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy. Podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku pracownik wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy. Pracodawca uwzględnia wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

Z kolei, jeżeli chodzi o urlop wychowawczy, to w trakcie jego trwania pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową nie tylko u swojego pracodawcy, ale również u innego pracodawcy, inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186² § 1 Kodeksu pracy). Ustawodawca nie reguluje wymiaru, w jakim może być podjęta praca, terminu złożenia wniosku, czy też trybu rozpatrzenia przez pracodawcę z tego wniosku.

Jak wynika z przywołanych regulacji, przyjmują one odmienną konstrukcję łączenia urlopu z pracą – w odniesieniu do dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, wymiar czasu pracy i wymiar urlopu tworzą łącznie pełen etat, a swoistego rodzaju gwarancją sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, jest ograniczenie czasu pracy do wymiaru nie wyższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Jednocześnie pracodawca zasadniczo zobligowany jest uwzględnić wniosek pracownika dotyczący łączenia urlopu z pracą. W przypadku urlopu wychowawczego wymiar czasu wykonywanej pracy nie został ściśle określony, a jedynym wyznacznikiem łączenia tych dwóch aktywności jest możliwość sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

W projekcie ustawy proponuje się przyjęcie jednolitej konstrukcji łączenia urlopu z pracą u pracodawcy, który udzielił urlopu, maksymalnie w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Podjęcie pracy następować będzie na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Analogicznie, jak w obecnych przepisach dotyczących łączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego z pracą, pracodawca uwzględnił będzie wniosek pracownika, chyba że nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca będzie informował pracownika na piśmie.

i) art. 182^{1g} projektu ustawy – proporcjonalne wydłużenie, w przypadku łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą, okresu korzystania z tego urlopu

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, pracownik może łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego z pracą u pracodawcy, który udzielił tego urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy. Z powyższego uprawnienia pracownik może korzystać przez cały okres trwania urlopów. Pracodawca jest zobligowany uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Istotą wprowadzonej zmiany jest, aby w przypadku łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z pracą, nastąpiło wydłużenie okresu tego urlopu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika, nie dłużej jednak niż do 64 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 68 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Maksymalny wymiar wydłużenia ustalony został

w oparciu o maksymalny wymiar czasu, w jakim można wykonywać pracę w trakcie urlopu rodzicielskiego.

Podkreślenia wymaga, że tak jak obecnie, pracodawca uwzględniałby wniosek pracownika dotyczący łączenia urlopu z pracą, chyba że nie byłoby to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informowałby pracownika na piśmie.

Wydaje się, że wprowadzenie tego rozwiązania znacznie ułatwi powrót rodzica opiekującego się dzieckiem na rynek pracy. Z drugiej natomiast strony będzie korzystne również dla pracodawcy, który będzie mógł liczyć na wcześniejszy powrót pracownika do pracy, co jest istotne zwłaszcza na stanowiskach wymagających specjalistycznych kwalifikacji.

j) art. 182^{lj} projektu ustawy – ochrona przed zwolnieniem w okresie od dnia złożenia wniosku do dnia do dnia zakończenia korzystania z uprawnień

W myśl art. 186^l § 1, pracodawca zasadniczo 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. Analogiczna regulacja obowiązuje w przypadku złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku 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.

W celu uniknięcia potencjalnych nadużyć związanych ze składaniem wniosku z dużym wyprzedzeniem i korzystaniem, w ten sposób, z ochrony przed zwolnieniem, w projektowanym art. 182^{lj} Kodeksu pracy proponuje się ograniczenie ww. ochrony do 21 przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ewentualnie obniżonego czasu pracy. Tym samym zakaz przed zwolnieniem albo rozwiązaniem stosunku pracy obowiązywałby w okresie wskazanym jako minimalny termin złożenia wniosku o udzielenie tych uprawnień.

k) art. 182^{lk} projektu ustawy – odpowiednie stosowanie innych regulacji kodeksowych

Zgodnie z dyspozycją tego przepisu, do urlopu rodzicielskiego będą odpowiednio stosowane wymienione w art. 182^{lk} przepisy dotyczące m.in. urlopu macierzyńskiego. Oznacza to, że pracownik-ojciec wychowujący dziecko uzyska prawo do tego urlopu, również w sytuacjach szczególnych, uregulowanych w projektowanym art. 180, tj. w przypadku śmierci matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka, podjęcia przez matkę nie posiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, zatrudnienia, w okresie roku od dnia urodzenia dziecka, itp.

Przepisy, które nie zostały omówione powyżej, zachowały swoją dotychczasową treść, a zmiana ich numeracji wynika z przyjętej struktury regulacji ujednolicających zasady udzielania projektowanego urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego.

12) art. 1 pkt 17 projektu ustawy (art. 182³ Kodeksu pracy)

Stosownie do art. 182³ Kodeksu pracy, pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia albo do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

Ustawodawca nie reguluje liczby części, w których może być wykorzystany ten urlop, w związku z czym w praktyce istnieją rozbieżności w tym zakresie.

Ograniczenie korzystania z płatnych urlopów związanych z rodzicielstwem do pierwszego roku życia dziecka, powoduje, że w przypadku pełnego wykorzystania przysługujących urlopów, rodzice przez okres dwóch tygodni, razem opiekują się dzieckiem. Wydaje się, że z perspektywy zapewnienia dziecku opieki, znacznie korzystniejszym rozwiązaniem byłoby umożliwienie im wydłużenia okresu tej opieki. Ponadto, w przypadku zaistnienia sytuacji losowych, np. śmierci matki dziecka uprawnionej do płatnych urlopów z tytułu opieki nad dzieckiem albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tych urlopów, pracownik-ojciec wychowujący dziecko może nie móc skorzystać z przysługującego mu wyłącznego prawa do urlopu ojcowskiego. Wobec powyższego, proponuje się podwyższenie górnej granicy, do której powinien być wykorzystany urlop ojcowski, do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy i analogicznie – w przypadku ojca adopcyjnego – do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie.

Jednocześnie proponuje się umożliwienie wykorzystania urlopu ojcowskiego w dwóch częściach.

13) art. 1 pkt 18 i 19 projektu ustawy (art. 182⁴ⁱ art. 183 Kodeksu pracy)

Projektowane przepisy dotyczą urlopów związanych z rodzicielstwem, przysługujących pracownikom, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej. Obecny przepis art. 182⁴ Kodeksu pracy reguluje złożenie, w takiej sytuacji, tzw. długiego wniosku, natomiast art. 183 Kodeksu pracy określa rodzaje i wymiar urlopów przysługujących tym pracownikom.

Zmiany wprowadzone w art. 182⁴ i art. 183 Kodeksu pracy stanowią konsekwencję włączenia dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego.

14) art. 1 pkt 20-22 projektowanej ustawy (art. 183², art. 184 i art. 186-186⁸ Kodeksu pracy)

Zmiany zawarte w tych przepisach stanowią wynik zaproponowanej, nowej konstrukcji przepisów dotyczących urlopów związanych z rodzicielstwem, wynikającej głównie z ujednoczenia niektórych zasad udzielania projektowanego urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego.

15) art. 1 pkt 23 projektowanej ustawy (art. 182³ Kodeksu pracy)

Zgodnie z art. 187 § 1 Kodeksu pracy, pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda.

Aktualnie przerwy te są udzielane na podstawie oświadczenia pracownicy. Nie jest natomiast konieczne przedstawienie zaświadczenia lekarskiego, potwierdzającego tę okoliczność. Co więcej, żądanie przez pracodawcę przedstawienia takiego zaświadczenia w celu zweryfikowania zasadności korzystania z przerw na karmienie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym i może być podstawą wszczęcia przez inspektora pracy postępowania mandatowego.

Z uwagi na brak możliwości weryfikacji korzystania z przerw na karmienie, uprawnienie to bywa nadużywane. Jak wynika z badań przedstawionych podczas konferencji „Zatrudnienie przyjazne rodzinie – postawy pracodawców”, zorganizowanej przez Instytut Polityki i Spraw Socjalnych, zdarzają się przypadki korzystania z przerw na karmienie piersią nawet dzieci 7-letnich.

W tej sytuacji zasadne wydaje się dodanie w art. 187 Kodeksu pracy § 3, określającego maksymalny wiek dziecka uprawniający do korzystania z przerwy na karmienie (nie później niż do ukończenia przez dziecko 3 lat). Jednocześnie, aby uwzględnić ewentualne przypadki, gdy karmienie dziecka piersią powyżej tego wieku wynika z zaleceń lekarskich, w dodawanym § 4 wskazano, iż w przypadku ukończenia przez dziecko 3 roku życia, warunkiem korzystania z przerw na karmienie jest przedstawienie pracodawcy zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego karmienie.

16) art. 1 pkt 24 projektu ustawy (art. 188 Kodeksu pracy)

Stosownie do art. 188 Kodeksu pracy, 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. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia tego może korzystać jedno z nich (art. 189¹ Kodeksu pracy).

Aktualnie zwolnienie przysługuje w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym, niezależnie od liczby dzieci pozostających na wychowaniu, i zasadniczo nie może być wykorzystane w wymiarze godzinowym.

Z uwagi na fakt, iż wielokrotnie zdarzają się sytuacje (wizyty lekarskie, szczepienia, zebrania szkolne) powodujące konieczność zwolnienia się z pracy na 2-3 godziny, bez

potrzeby wykorzystywania całodziennego zwolnienia na dziecko, proponuje się zracjonalizowanie kształtu tego zwolnienia, poprzez wprowadzenie możliwości wykorzystania go w wymiarze godzinowym. Takie rozwiązanie znacznie bardziej odpowiada celowi korzystania ze zwolnienia na dziecko, jakim jest załatwienie spraw związanych z jego wychowywaniem.

Tym samym pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługiwałoby w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar zwolnienia byłby ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i ewentualnie zaokrąglany w górę, do pełnej godziny.

W projekcie ustawą zmienia się następujące ustawy:

- 1) ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela;
- 2) ustawę z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji;
- 3) ustawę z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej;
- 4) ustawę z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej;
- 5) ustawę z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin;
- 6) ustawę z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
- 7) ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 8) ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
- 9) ustawę z dnia 16 marca 2001 r. o Biurze Ochrony Rządu;
- 10) ustawę z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu;
- 11) ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;
- 12) ustawę z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych;
- 13) ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawę z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej;
- 14) ustawę z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym;
- 15) ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego;
- 16) ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym;
- 17) ustawę z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy;
- 18) ustawę z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej;
- 19) ustawę z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej;
- 20) ustawę z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki;

- 21) ustawę z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk;
- 22) ustawę z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki;
- 23) ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Ww. zmiany, z wyłączeniem zmian wprowadzonych w ustawie zasiłkowej oraz ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, stanowią konsekwencję włączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego.

Z uwagi na ścisłe powiązanie przepisów dotyczących zasiłku macierzyńskiego z przewidzianym w Kodeksie pracy prawem do urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, zmiany zaproponowane w ustawie zasiłkowej stanowią w dużej mierze odzwierciedlenie zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy, od strony uprawnień do zasiłku macierzyńskiego.

W związku z tym, w projektowanym art. 29 ustawy zasiłkowej, któremu z uwagi na potrzebę uporządkowania i dostosowania do struktury przyjętej w projektowanym w art. 180 Kodeksu pracy nadano nowe brzmienie, uregulowano kolejno:

- 1) wymiar i warunki nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego (ust. 1 i 2) – przepisy te stanowią powtórzenie obecnego art. 29 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej;
- 2) prawo ubezpieczonego-ojcu dziecka do zasiłku macierzyńskiego, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie (ust. 3) – w porównaniu z obecną regulacją, doprecyzowano, że ww. 14 tygodni zasiłku, po wykorzystaniu których matka może zrezygnować z jego pobierania, powinno przypadać po porodzie, co pozwoli zapewnić spójność z regulacją kodeksową;
- 3) prawo ubezpieczonego-ojca dziecka albo innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny do zasiłku macierzyńskiego za okres, w którym ubezpieczona-matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem (ust. 4) – dotychczas ustawa zasiłkowa nie regulowała takiej sytuacji, mimo tego, iż była ona przewidziana w art. 180 Kodeksu pracy;
- 4) prawo ubezpieczonego-ojca dziecka albo innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny do zasiłku macierzyńskiego w przypadku zgonu ubezpieczonej-matki dziecka albo porzucenia przez nią dziecka, z zastrzeżeniem, że w sytuacji porzucenia dziecka zasiłek macierzyński przysługuje za okres przypadający po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez ubezpieczoną-matkę dziecka co najmniej 8 tygodni zasiłku macierzyńskiego po porodzie (ust. 5) – obecny art. 29 ust. 4 przewiduje przyznanie w takim przypadku prawa do zasiłku macierzyńskiego, jednak nie zawiera wymogu dotyczącego wykorzystania przez ubezpieczoną-matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, co jest konieczne z uwagi na cel zasiłku macierzyńskiego w tych pierwszych tygodniach po porodzie,

- 5) odesłanie do odpowiedniego stosowania przepisów ust. 3-5 do sytuacji, gdy matka dziecka korzysta z prawa do urlopu macierzyńskiego na podstawie przepisów odrębnych (ust. 6),
- 6) prawo ubezpieczonego-ojca dziecka albo innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny do zasiłku macierzyńskiego za okres przypadający po dniu zgonu matki dziecka nie objętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych albo porzucenia dziecka przez matkę nie objętą tym ubezpieczeniem (ust. 7) – dotychczas ustawa zasiłkowa nie zawierała takiej regulacji,
- 7) prawo ubezpieczonego-ojca dziecka do zasiłku macierzyńskiego w przypadku podjęcia przez matkę dziecka, nie posiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia, w okresie roku od dnia urodzenia dziecka, w czasie trwania tego zatrudnienia (ust. 8) – obecnie ustawa zasiłkowa nie zawiera takiej regulacji.

Podkreślenia wymaga, że w ww. sytuacjach każdorazowo warunkiem uzyskania przez ubezpieczonego-ojca dziecka albo innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny prawa do zasiłku macierzyńskiego będzie nabycie prawa do urlopu macierzyńskiego (pracownik) lub przerwanie działalności zarobkowej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (ubezpieczony inny niż pracownik).

W związku ze znacznym rozszerzeniem zakresu art. 29 ustawy zasiłkowej, do art. 29a przeniesiono regulacje zawarte w dotychczasowym ust. 5-6 art. 29 tej ustawy, dostosowując je do projektowanego stanu prawnego, i zastępując w ten sposób dotychczasowe brzmienie art.29a, będące powieleniem normy zawartej w art. 29 ust. 5 i 6. Ponadto w przepisie tym dodano regulację uprawniającą ubezpieczonych rodziców dziecka do jednoczesnego korzystania z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego.

Nowowprowadzony art. 30a ustawy zasiłkowej stanowi odpowiednik art. 179¹ Kodeksu pracy i dotyczy złożenia przez ubezpieczoną-matkę dziecka, nie później niż 14 dni po porodzie, pisemnego wniosku o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze oraz możliwości dzielenia się korzystaniem z tego zasiłku z ubezpieczonym-ojcem dziecka. Analogiczna regulacja została sformułowana również do ubezpieczonego, będącego rodzicem adopcyjnym.

Art. 31 ustawy zasiłkowej reguluje natomiast kwestie związane z wysokością zasiłku i utrzymuje w tym zakresie obecne *status quo*. Konieczność zmiany brzmienia tego przepisu jest konsekwencją połączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego z urlopem rodzicielskim.

Zmiana art. 32 ustawy zasiłkowej wynika z przyznania ubezpieczonemu-ojcu dziecka oraz innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny prawa do zasiłku macierzyńskiego w przypadku porzucenia dziecka przez ubezpieczoną-matkę dziecka,

dopiero po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni zasiłku macierzyńskiego. W tej sytuacji, w celu zapewnienia dziecku właściwej opieki, konieczne jest uprawnienie ubezpieczonego do zasiłku opiekuńczego.

Ostatnia ze zmian wprowadzonych w ustawie zasiłkowej jest konsekwencją zmiany odesłania do przepisu Kodeksu pracy.

Przechodząc natomiast do zmiany wprowadzonej w art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wskazać należy, że ma ona na celu objęcie ochroną pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, projektowanego urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Obecnie ochronę tych pracowników można wywodzić jedynie z wykładni funkcjonalnej tego przepisu oraz stanowiska Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i Państwowej Inspekcji Pracy.

Art. 26-31 projektu ustawy zawierają regulacje o charakterze przejściowym.

W myśl projektowanego art. 26, pracodawcy, w terminie trzech miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, poinformują pracowników zatrudnionych przed dniem wejścia w życie ustawy, w sposób przyjęty u tych pracodawców, o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem, wynikających z przepisów prawa pracy, w tym przepisów wewnętrznych. W ten sposób nałożony dodawanym art. 94¹ obowiązek informacyjny zostanie wypełniony w stosunku do tych pracowników, byli zatrudnieni u danego pracodawcy w dacie wejścia w życie ustawy. W odniesieniu do pracowników zatrudnianych po tej dacie będzie on natomiast realizowany na bieżąco.

Podkreślenia wymaga, że zamysłem projektodawcy było nieumieszczenie w projekcie ustawy przepisu przejściowego dotyczącego trybu rozpatrzenia złożonych przed dniem wejścia w życie ustawy wniosków o zmniejszenie wymiaru czasu pracy, pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, według indywidualnego rozkładu czasu pracy, w tzw. ruchomym czasie pracy oraz stosowania skróconego tygodnia pracy, uzasadnionych względami rodzinnymi. Tym samym w przypadku podejmowania przez pracodawcę decyzji w tych sprawach będzie on stosował przepisy nowe.

W odniesieniu natomiast do urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wychowawczego przewidziano, że:

- 1) do pracowników korzystających w dniu wejścia w życie ustawy z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego stosuje się przepisy dotychczasowe
- 2) do pracowników korzystających w dniu wejścia w życie ustawy z urlopów wychowawczych stosuje się przepisy dotychczasowe, jednak w przypadku, gdy urlop jest wykorzystywany w częściach, przepisy dotychczasowe stosuje się wyłącznie do tej części urlopu wychowawczego, w trakcie korzystania z której weszła w życie ustawa.

Ww. regulacje przejściowe będą odpowiednio stosowane odo policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariusza: Straży Granicznej, Służby Więziennej, Biura Ochrony Rządu, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego i Służby Celnej, korzystających w dniu wejścia w życie ustawy z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego.

W celu utrzymania dotychczasowego status quo, proponuje się również, aby okresy dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, które mają wpływ na uprawnienia lub obowiązki pracownicze, podlegały uwzględnieniu przy ustalaniu uprawnień lub obowiązków pracowniczych również po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.

Ustawa wchodzi w życie zasadniczo z dniem 1 stycznia 2016 r., z wyjątkiem regulacji dotyczących m.in.:

- 1) uzupełnienia przepisów antidyskryminacyjnych o obowiązki rodzinne,
- 2) trybu rozpatrzenia przez pracodawcę wniosku pracownika o obniżenie wymiaru czasu pracy, stosowanie indywidualnego czasu pracy, tzw. ruchomego czasu pracy i skróconego tygodnia pracy ze względów rodzinnych,
- 3) obowiązku informowania przez pracodawcę o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem,
- 4) zmian w zakresie urlopów macierzyńskich, w tym również dotyczących dzielenia się przez pracowników i ubezpieczonych uprawnieniami do tego urlopu w sytuacjach szczególnych,
- 5) wydłużenia okresu wykorzystania urlopu ojcowskiego oraz umożliwienia wykorzystania tego urlopu w dwóch częściach,
- 6) określenia wieku dziecka, do którego przysługują przerwy na karmienie,
- 7) wykorzystania zwolnienia na dziecko w wymiarze godzinowym,
- 8) możliwości dzielenia się, w ramach tzw. długiego wniosku, przez pracownicę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym-ojcem dziecka korzystaniem, odpowiednio, z urlopu rodzicielskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu oraz stosowania tej zasady odpowiednio do pracownika ojca wychowującego dziecko,
- 9) możliwości wykorzystania urlopu rodzicielskiego albo jego części bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części

– które wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy.

Podkreślenia wymaga, że projekt ustawy nie powoduje żadnych dodatkowych obciążeń dla finansów publicznych za wyjątkiem nieznacznej, lecz trudnej do oszacowania kwoty związanej z uprawnieniami ojców do urlopów w przypadku, gdy nieubezpieczona matka podejmie zatrudnienie w ciągu roku od urodzenia dziecka. Należy przy tym zważyć, że

podjęcie zatrudnienia przez matki łączy się z dochodami finansów publicznych z tytułu podatków i składek na ubezpieczenie społeczne.

Ponadto projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej, a uelastycznienie rozwiązań dotyczących systemu urlopów związanych z rodzicielstwem, pozytywnie wpłynie na rynek pracy.

