

Od: info <info@mrips.gov.pl>
Wysłano: wtorek, 15 lutego 2022 19:13
Do: legislacja@solidarnosc.org.pl
Temat: Pismo z MRiPS, Symbol: DPP-I.0210.2.4.2022.MP [KWRID: 1125909]
Załączniki: ZAAKCEPTOWANY PROJEKT ZM. KP.DOCX; ZAAKCEPTOWANY PROJEKT ZM. KP.DOCX.XADES; UZASADNIENIE.DOC; UZASADNIENIE.DOC.XADES; OSR DO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY KP.DOC; OSR DO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY KP.DOC.XADES; ZAŁĄCZNIK DO OSR.DOCX; ZAŁĄCZNIK DO OSR.DOCX.XADES; ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI 10.02.22.DOC; TABELA DYREKTYWA 1152-10.02.22.DOCX; TABELA DYREKTYWA 1158 - 10-02-2022.DOCX; TABELA UWAG DO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY - KODEKS PRACY ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW.DOCX; PISMO - OPINIOWANIE PROJEKTU PRZEZ ORGANIZACJE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH.DOCX; PISMO - OPINIOWANIE PROJEKTU PRZEZ ORGANIZACJE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH.DOCX.XAdES

Kategorie: Legislacja

Dzień dobry,
Otrzymałeś pismo wysłane automatycznie z systemu eDok z MRiPS.

Informacje o otrzymanym piśmie:

Symbol pisma: DPP-I.0210.2.4.2022.MP
Data pisma: 2022-02-09
Dotyczy: opiniowanie projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)
Osoba do kontaktu: Małgorzata Podgórska (Główny specjalista d/s legislacji)
Telefon: 22 461 6218

Informacje o sprawie z której pismo zostało wysłane:

Symbol sprawy: DPP-I.0210.2.4.2022.MP
Dotyczy: opiniowanie projektu zm. w KP przez związki zawodowe
Symbol komórki: DPP-I
Nazwa komórki: Wydział Legislacji
Osoba prowadząca sprawę: Małgorzata Podgórska (Główny specjalista d/s legislacji)
Telefon: 22 461 6218

(See attached file: ZAAKCEPTOWANY PROJEKT ZM. KP.DOCX)(See attached file: ZAAKCEPTOWANY PROJEKT ZM. KP.DOCX.XADES)(See attached file: UZASADNIENIE.DOC)(See attached file: UZASADNIENIE.DOC.XADES)(See attached file: OSR DO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY KP.DOC)(See attached file: OSR DO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY KP.DOC.XADES)(See attached file: ZAŁĄCZNIK DO OSR.DOCX)(See attached file: ZAŁĄCZNIK DO OSR.DOCX.XADES)(See attached file: ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI 10.02.22.DOC)(See attached file: TABELA DYREKTYWA 1152-10.02.22.DOCX)(See attached file: TABELA DYREKTYWA 1158 - 10-02-2022.DOCX)(See attached file: TABELA UWAG DO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY - KODEKS PRACY ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW.DOCX)(See attached file: PISMO - OPINIOWANIE PROJEKTU PRZEZ ORGANIZACJE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH.DOCX)(See attached file: PISMO - OPINIOWANIE PROJEKTU PRZEZ ORGANIZACJE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH.DOCX.XAdES)



MINISTER
Rodziny i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Marlena Maląg

DPP-I.0210.2.4.2022.MP

Według rozdzielnika

Szanowni Państwo,

na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 oraz z 2021 r. poz. 1666) w załączeniu przekazuję *projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)* wraz z uzasadnieniem, OSR, tabelami zgodności oraz odwróconą tabelą zgodności, z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii **w terminie 30 dni** od następnego dnia roboczego następującego po dniu przekazania niniejszego pisma.

Projekt ustawy został zamieszczony na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny.

Ewentualne uwagi proszę kierować drogą elektroniczną (w wersji edytowalnej w formie załączonej tabeli) na adresy e-mail: judyta.kalicka@mriips.gov.pl oraz malgorzata.podgorska@mriips.gov.pl.

Z poważaniem

Marlena Maląg

Minister Rodziny i Polityki Społecznej

/-podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Rozdzielnik:

1. Pan Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”;
2. Pani Dorota Gardias – Przewodnicząca Zarządu Głównego Forum Związków Zawodowych;
3. Pan Andrzej Radzikowski – Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

U S T A W A

z dnia 2022 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw^{1), 2)}

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 18^{3e} dodaje się art. 18^{3f} w brzmieniu:

„Art. 18^{3f}. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).

²⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawę z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, ustawę z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawę z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, 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, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej 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 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, 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 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 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, ustawę z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, ustawę z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, ustawę z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa, ustawę z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej oraz ustawę z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.

§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.”;

2) w art. 25:

a) § 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.

§ 2. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2¹–2³, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.”,

b) po § 2 dodaje się § 2¹–2³ w brzmieniu:

„§ 2¹. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

§ 2². Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

§ 2³. Strony mogą wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2², nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.”,

c) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.”;

3) art. 26 otrzymuje brzmienie:

„Art. 26. Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli tego dnia nie określono – w dniu zawarcia umowy.”;

4) po art. 26 dodaje się art. 26¹ w brzmieniu:

„Art. 26¹. Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w

stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu nie stosuje się w przypadku określonym w art. 101¹ § 1.”;

5) w art. 29:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) dzień rozpoczęcia pracy;
- 6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny – czas trwania i warunki takiej umowy, w szczególności, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy w sytuacji, o której mowa w art. 25 § 2³;
- 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.”,

b) § 3–3³ otrzymują brzmienie:

„§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie:

- 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:
 - a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
 - b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
 - c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
 - d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
 - e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
 - f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,

- g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
 - h) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
 - i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania,
 - j) obowiązującej procedurze rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia,
 - k) prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy,
 - l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,
 - m) w przypadku, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy;
- 2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

§ 3¹. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, prawa

ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

§ 3². Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, oraz ich zmianie, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

§ 3³. Informacje, o których mowa w § 3–3² pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.”;

6) w art. 29¹:

a) uchyla się § 1,

b) § 2–4 otrzymują brzmienie:

„§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego na obszarze państwa będącego członkiem Unii Europejskiej lub na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3, informacje na piśmie o:

- 1) państwie lub państwach, w których praca za granicą lub zadanie służbowe mają być wykonywane;
- 2) przewidywanym czasie trwania tej pracy lub zadania służbowego;
- 3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą lub zadania służbowego;
- 4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy za granicą lub zadania służbowego w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych albo umowa o pracę;
- 5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;
- 6) warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.

§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 2, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy,

postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

§ 4. Poinformowanie pracownika o warunku zatrudnienia, o którym mowa w § 2 pkt 3 oraz o zmianie tego warunku, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.”,

c) uchyla się § 5,

d) po § 5 dodaje się § 5¹ w brzmieniu:

„§ 5¹. Przepis art. 29 § 3³ stosuje się odpowiednio.”,

e) § 6 otrzymuje brzmienie:

„§ 6. Przepisy § 2–5¹ stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.”;

7) w art. 29² skreśla się oznaczenie § 1 i uchyla się § 2;

8) po art. 29² dodaje się art. 29³ i 29⁴ w brzmieniu:

„Art. 29³. § 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.

§ 3. Prawo do złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi raz w ciągu roku kalendarzowego. Pracodawca udziela pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek wraz z jej uzasadnieniem, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, najpóźniej w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku.

Art. 29⁴. § 1. Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29³ § 1, jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy lub dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3¹, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub

rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.

§ 3. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę na okres próbny została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu wystąpienia z wnioskiem, o którym mowa w art. 29³ § 1, jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3¹, lub skorzystania z praw, o których mowa w art. 94¹³, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.

§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów rozwiązania umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w § 3, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.”;

9) w art. 30 § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.”;

10) w art. 38 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.”;

11) w art. 45 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.”;

12) w art. 50 skreśla się oznaczenie § 1 i uchyla się § 3–5;

13) w art. 94 po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu:

„1a) informować pracowników o warunkach pracy i płacy;”;

14) art. 94² otrzymuje brzmienie:

„Art. 94². Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:

- 1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) procedurach awansu;
- 3) wolnych stanowiskach pracy.”;

15) po art. 94¹² dodaje się art. 94¹³ w brzmieniu:

„Art. 94¹³. W przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.”;

16) po art. 148 dodaje się art. 148¹ w brzmieniu:

„Art. 148¹. § 1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

§ 4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

§ 5. Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym, stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

§ 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 183².”;

17) w dziale siódmym po rozdziale pierwszym dodaje się rozdział Ia w brzmieniu:

„Rozdział Ia.

Urlopy opiekuńcze.

Art. 173¹. § 1. Pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

§ 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek złożony przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

§ 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny

– stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Art. 173². Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Art. 173³. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, § 1¹ i § 4¹, art. 183² i art. 188¹.”;

18) w art. 177:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, oraz wniosku o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188¹ § 2 – do dnia zakończenia tego urlopu albo do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy, pracodawca nie może:

- 1) prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem;
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.”,

b) po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:

„§ 1¹. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1, art. 182³ § 2 oraz art. 188¹ § 1 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części;
- 2) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz elastycznej organizacji pracy;
- 3) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części.”,

c) uchyla się § 2,

d) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”,

e) po § 4 dodaje się § 4¹ w brzmieniu:

„§ 4¹. W przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4 pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.”,

f) uchyla się § 5;

19) w art. 178 w § 2 wyrazy „4. roku życia” zastępuje się wyrazami „8. roku życia”;

20) uchyla się art. 179¹;

21) w art. 180:

a) w § 8 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„W przypadkach, o których mowa w § 4 i 6, pracownica składa pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy.”,

b) w § 9 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Części urlopu macierzyńskiego, o której mowa w § 4 pkt 1, § 5, § 6 pkt 1 i § 7, pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu.”,

c) w § 16 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„W okolicznościach, o których mowa w § 10 pkt 1 i § 11–13 i 15, części urlopu macierzyńskiego udziela się na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny.”;

22) w art. 182^{1a}:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracownik – rodzic dziecka ma prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;

2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.”,

b) po § 2 dodaje się § 2¹ i 2² w brzmieniu:

„§ 2¹. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.

§ 2². Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w

§ 2¹.”;

23) art. 182^{1c} otrzymuje brzmienie:

„Art. 182^{1c}. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.”;

24) w art. 182^{1d} w § 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”;

25) w art. 182^{1e} § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie pracy następuje na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić 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, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od otrzymania wniosku.”;

26) w art. 182^{1f} § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 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 wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 82 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 86 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.”;

27) w art. 182^{1g} skreśla się wyrazy: „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”;

28) w art. 182³:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W celu sprawowania opieki nad nowo narodzonym dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia albo
- 2) do upływu 12. miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka 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) w § 2 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – ojca, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”,

c) w § 3 skreśla się wyrazy: „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”;

29) uchyla się art. 182⁴;

30) w art. 183:

a) w § 2 skreśla się wyrazy: „art. 50 § 5,” i „art. 177,”,

b) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. 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 rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;
- 2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2–5;
- 3) 38 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 3.”,

c) w § 6 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika.”;

31) art. 183² otrzymuje brzmienie:

„Art. 183². Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.”;

32) w art. 186 w § 7:

a) zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Urlop wychowawczy jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”,

b) zdanie czwarte otrzymuje brzmienie:

„Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy, w postaci papierowej lub elektronicznej, oświadczenie w tej sprawie.”;

33) uchyla się art. 186⁴;

34) w art. 186⁷:

a) w § 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, 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.”,

b) po § 2 dodaje się § 3 i 4 w brzmieniu:

„§ 3. W przypadku skorzystania przez pracownika z części urlopu wychowawczego pracownik ten może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego.

„§ 4. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego.”;

35) w art. 188:

a) § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku, składanym w postaci papierowej lub elektronicznej, o udzielenie takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym.”,

b) po § 3 dodaje się § 4 w brzmieniu:

„§ 4. Przepisy § 1 i 3 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym, stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.”;

36) po art. 188 dodaje się art. 188¹ w brzmieniu:

„Art. 188¹. § 1. Pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

§ 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się w telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

§ 3. We wniosku wskazuje się:

- 1) imię i nazwisko dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy.

§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, o którym mowa w § 1, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

§ 5. Po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w § 1, pracodawca informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 6. Pracownik, o którym mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.”;

37) w art. 281 w § 1:

a) po pkt 2 dodaje pkt 2a i 2b w brzmieniu:

„2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3 i 3¹ lub w art. 29¹ § 2 i 3,

2b) nie udziela pracownikowi na piśmie odpowiedzi na wniosek, o której mowa w art. 29³ § 3,”

b) po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu:

„3a) prowadzi przygotowania dotyczące zamiaru rozwiązania stosunku pracy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz wniosku o elastyczną organizację pracy, o której mowa w art. 188¹,”

c) po pkt 5 dodaje się pkt 5a–5c w brzmieniu:

„5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹,

5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173¹,

5c) narusza przepisy o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej, o którym mowa w art. 148¹,”.

Art. 2. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, 2333, 2447 i 2448) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 86 dodaje się art. 86a i art. 86b w brzmieniu:

„Art. 86a. 1. Policjantowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 86b. Policjant ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 121 ust.1.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

2) 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% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.

2. Miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.

3. Policjant – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego policjantowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Policjant, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego policjantowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, policjant – kobieta może dzielić się z policjantem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu

o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej policjantowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek policjanta.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1486, 1728, 2191 i 2333) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 89g dodaje się art. 89h i art. 89i w brzmieniu:

„Art. 89h. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 89i. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust.1.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

2) 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% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu

o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 4. W ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2021 r. poz. 266, 1535 i 1621) w art. 35a ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Zasilek macierzyński przysługuje przez okres:

1) 61 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, przysposobienia jednego dziecka lub przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;

2) 74 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia dwojga dzieci lub przyjęcia na wychowanie dwojga dzieci;

3) 76 tygodni – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia trojga dzieci lub przyjęcia na wychowanie trojga dzieci;

4) 78 tygodni – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia czworga dzieci lub przyjęcia na wychowanie czworga dzieci;

5) 80 tygodni – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia pięciorga i więcej dzieci lub przyjęcia na wychowanie pięciorga i więcej dzieci.”.

Art. 5. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1940 i 2490) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 71h dodaje się art. 71i i art. 71j w brzmieniu:

„Art. 71i. 1. Strażakowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 71j. Strażak ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust.1.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

2) art. 105a otrzymuje brzmienie:

„Art. 105a. 1. Miesięczne uposażenie strażaka 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. 105 ust. 1.

2. Miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

3. Strażak – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego strażakowi – ojcu dziecka, w

wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Strażak, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego strażakowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, strażak – kobieta może dzielić się z strażakiem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej strażakowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek strażaka.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r.

o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

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, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2020 r. poz. 723 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 2333, 2448 i 2490) 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 i 1a, w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie opiekuńczym oraz urlopie wychowawczym.”.

Art. 7. W ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872) w art. 2 w ust. 3 w pkt 6 po lit. ae dodaje się lit. af w brzmieniu:

„af) z urlopu opiekuńczego,”.

Art. 8. W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 1133, 1621 i 1834) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 30a otrzymuje brzmienie:

„1. Ubezpieczona - matka dziecka, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka.

2. Ubezpieczony, nie później niż 21 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 wypłacenie mu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem części okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka.

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, z wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy.

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

2) w art. 31:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.”,

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W przypadku wniosku ubezpieczonej, o którym mowa w art. 30a, złożonego nie później niż 21 dni po porodzie, miesięczny zasiłek macierzyński za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku z zastrzeżeniem ust. 3f i 3g.”,

d) uchyla się ust. 3e,

e) po ust. 3e dodaje się ust. 3f–3h w brzmieniu:

„3f. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej ubezpieczonemu ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% podstawy wymiaru.

3g. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru.

3h. Zasiłek macierzyński odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego pobierany przez ubezpieczonego ojca dziecka w przypadku gdy matka dziecka nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa podlega

finansowaniu z budżetu państwa w ramach dotacji do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym, mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.”,

f) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w art. 31 ust. 3, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku.”,

g) po ust. 4 dodaje się ust. 4a w brzmieniu:

„4a. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego, o którym mowa w ust. 4, następuje na wniosek ubezpieczonego.”.

Art. 9. W ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2020 r. poz. 27, 2320 i 2333) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 93 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ oraz art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;

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 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 136, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 136, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 136.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na

podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 10. W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969) w art. 5:

1) 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, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego oraz w okresie korzystania z elastycznej organizacji pracy;”;

2) po ust. 6 dodaje się ust. 6¹ w brzmieniu:

„6¹. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, pracownikiem w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego oraz w okresie korzystania z elastycznej organizacji pracy, o których mowa w ust. 1 pkt 1, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowadnia, że przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się obiektywnymi powodami.”.

Art. 11. W ustawie z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1131,1666 i 2333) wprowadza się następujące zmiany:

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

„Art. 65. 1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy i zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162).”;

2) w art. 90 uchyla się ust. 1a–1d;

3) po art. 90 dodaje się art. 90a w brzmieniu:

„Art. 90a. 1. Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego 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. 89 ust. 1.

2. Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1.

3. Żołnierz zawodowy – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego żołnierzowi zawodowemu – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Żołnierz zawodowy, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego żołnierzowi zawodowemu – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, żołnierz zawodowy – kobieta może dzielić się z żołnierzem zawodowym – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej żołnierzowi zawodowemu – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 89 ust. 1.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek żołnierza zawodowego.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia żołnierza zawodowego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 12. W ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1362 i 2333) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 53 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ oraz art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;

2) po art. 60 dodaje się art. 60a i 60b w brzmieniu:

„Art. 60a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 60b. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 96.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

3) art. 96a otrzymuje brzmienie:

„Art. 96a. 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. 96.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 96.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 96, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 96, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 96.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 96.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 96.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 13. W ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2021 r. poz. 1671 i 2333) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 82 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ oraz art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;

2) po art. 87 dodaje się art. 87a i art. 87b w brzmieniu:

„Art. 87a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 87b. Funkcjonariusz na prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 102.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

3) 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 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 102, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 102, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu

o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 102.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 102.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 102.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1064 , 1728 i 2448) 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% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 60, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 60, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 60.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”;

2) po art. 134a dodaje się art. 134b w brzmieniu:

„Art. 134b. 1. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 60.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

3) po art. 147 dodaje się art. 147a w brzmieniu:

„Art. 147a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.”.

Art. 15. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156) wprowadza się następujące zmiany:

1) 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, urlopem opiekuńczym lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13.”;

2) po art. 23 dodaje się art. 23a w brzmieniu:

„Art. 23a. Rzecznik Praw Obywatelskich i Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania są właściwi w sprawach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie praw i obowiązków określonych w przepisach prawa pracy.”.

Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:

„Rozdział 5b

Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP

„Art. 25c. 1. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim odpowiednio aktualizuje informacje, o których mowa w art. 29 § 3 i 29¹ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika na piśmie o:

1) wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany;

2) dodatku z tytułu delegowania lub regulacjach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych lub należnościach na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową;

3) linku do oficjalnej strony internetowej, prowadzonej przez państwo członkowskie, na terytorium którego pracownik został delegowany, zawierającej informacje o warunkach zatrudnienia, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych.

2. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP informuje takiego pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych pracy lub porozumień zbiorowych.

3. Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, oraz jego zmianie, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich regulacji państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany.

Art. 25d. Informacje, o których mowa w art. 25c ust. 1–3, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla takiego pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania.

Art. 25e. 1. Dochodzenie przez pracownika delegowanego z terytorium RP udzielenia informacji, o których mowa w art. 25c ust. 1 i 2, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować wobec niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.

3. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 25c ust. 1 i 2, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.

4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w ust. 3, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

5. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Art. 25f. Pracownik, o którym mowa w art. 25e ust. 1 i 5, którego prawo wynikające z art. 25c zostało naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.”.

Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2021 r. poz. 422, 464, 694, 802, 815, 954, 1003, 1005, 1718, 2076 i 2105) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 214 otrzymuje brzmienie:

„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, z wyjątkiem art. 188¹, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze.”;

2) po art. 218 dodaje się art. 218a i 218b w brzmieniu:

„Art. 218a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 218b. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

3) art. 231 otrzymuje brzmienie:

„Art. 231. 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. 230 ust. 1.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o

której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 230 ust. 1.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 18. W ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575,1728 i 2333) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 i z 2021 r. poz. 1162), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186⁷ i art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;

2) po art. 158b dodaje się art. 158c i art. 158d w brzmieniu:

„Art. 158c. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 158d. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 162 ust. 14.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

3) art. 193 otrzymuje brzmienie:

„Art. 193. 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. 162 ust. 14.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu

rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 162 ust. 14.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1940 oraz z 2021 r. poz. 1728) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 58 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ i art. 188¹.”;

2) po art. 62 dodaje się art. 62a i art. 62b w brzmieniu:

„Art. 62a. 1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 62b. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 85.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

3) art. 86 otrzymuje brzmienie:

„Art. 86. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej 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. 85.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85.

3. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 85, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – drugiemu rodzicowi dziecka w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 85, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej – kobieta może dzielić się z Funkcjonariuszem Straży Marszałkowskiej – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 20. W ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 7 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Średnioroczne zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1–3, określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, urloпах na warunkach urloпу macierzyńskiego, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich, urloпах opiekuńczych i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.”;

2) w art. 22 w ust. 2 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„2. Z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, może skorzystać również przedsiębiorca zatrudniający wyłącznie pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urloпу macierzyńskiego, urlopie wychowawczym, urlopie

opiekuńczym lub urlopie rodzicielskim niełączących korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu.”.

Art. 21. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu, o informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 22. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29¹ § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu, o informacje, o których mowa w art. 29¹ § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 23. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 24. Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 25. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części, przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepis art. 18^{3f} ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 26. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części, przed dniem wejścia w życie ustawy, stosuje się przepis art. 177 § 1, 1¹ i 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 27. Pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego albo jego części, udzielonego na podstawie art. 179¹ albo art. 182⁴ ustawy zmienianej w art. 1, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

Art. 28. Pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego udzielonego zgodnie z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4 ustawy zmienianej w art. 1, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

Art. 29. 1. Do pracowników, o których mowa w art. 27 i 28 niniejszej ustawy stosuje się art. 182^{1a} § 2^{1–23} ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. Pracownik, o którym mowa w art. 27 i art. 28 niniejszej ustawy, ma prawo do części urlopu rodzicielskiego, o której mowa art. 182^{1a} § 2¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jeżeli wykorzystał 4 części urlopu rodzicielskiego.

Art. 30. Do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 179¹ lub art. 182⁴ ustawy zmienianej w art. 1, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Pracodawca zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.

Art. 31. Do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4 ustawy zmienianej w art. 1, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Pracodawca zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.

Art. 32. 1. Do pracownika – rodzica dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest uprawniony do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1c} § 3 ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy w dotychczasowym brzmieniu, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1 stosuje się art. 182^{1a} § 2^{1–23} ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 33. Pracownik – ojciec, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy wychowuje dziecko do ukończenia przez nie:

a) 24. miesiąca życia albo

b) 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 i nie upłynęło 24 miesiące od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka

– ma prawo do urlopu ojcowskiego na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach.

Art. 34. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, na wniosek pracownika, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku przekazuje informacje, o których mowa w art. 25c ustawy zmienianej w art. 16 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 35. Przepisy art. 25–33 niniejszej ustawy stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariusza: Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Celno-Skarbowej i Straży Marszałkowskiej.

Art. 36. 1. Ubezpieczony – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pobiera zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w ustawie zmienianej w art. 8 w brzmieniu dotychczasowym, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Ubezpieczony – ojciec dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pobiera zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą w wysokości, o której mowa w art. 31 ust. 3f ustawy zmienianej w art. 8 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 37. Do ubezpieczonego – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego, ale nie

rozpoczął pobierania tego zasiłku w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 8 dotyczące zasiłku macierzyńskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 38. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 sierpnia 2022 r.

Za zgodność pod względem prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym
Iwona Szulc
Dyrektor Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej
/podpisano elektronicznie/

<p>Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pani Marlena Małag – Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Bożena Lenart – Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 461 63 30, e-mail: Bozena.Lenart@mriips.gov.pl, Agnieszka Bolesta – Naczelnik Wydziału Międzynarodowego Prawa Pracy w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 461 62 29, e-mail: Agnieszka.Bolesta@mriips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 10.02.2022 r.</p> <p>Źródło: Prawo UE (dyrektywa)</p> <p>Nr w wykazie prac UC118</p>
---	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw stanowi wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień dwóch dyrektyw:

- 1) *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105).*

Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upływa w **dniu 1 sierpnia 2022 r.** Dyrektywa ustanawia minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii Europejskiej, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Celem dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, zapewniając równocześnie zdolność adaptacyjną rynku pracy.

- 2) *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L Nr 188, str. 79).*

Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upływa w **dniu 2 sierpnia 2022 r.** Dyrektywa ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy – poprzez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. W tym celu dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym, a także elastyczną organizację pracy dla pracowników będących rodzicami oraz opiekunami. Celem ww. dyrektywy jest zachęcenie do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi pomiędzy kobietami i mężczyznami.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

- I. **Implementacja postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej** będzie polegała na wprowadzeniu zmian w obszarze zawierania umów o pracę na okres próbny, jak również zmian polegających na rozszerzeniu prawa pracowników do pełniejszej i uaktualnionej informacji o warunkach zatrudnienia oraz wprowadzeniu nowych minimalnych praw dla wszystkich pracowników. Najważniejsze rozwiązania w tym zakresie, przewidziane w projekcie ustawy, polegają na:

- 1) **rozszerzeniu zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika**, która będzie obejmować dodatkowe elementy przewidziane ww. dyrektywą (np. informację o szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę, o długości płatnego urlopu przysługującego pracownikowi). Rozszerzenie ww. informacji będzie dotyczyć także pracownika wysyłanego do pracy do państwa członkowskiego lub państwa trzeciego oraz pracownika delegowanego;
- 2) **w zakresie umowy o pracę na okres próbny:**
 - zapewnieniu, iż okres próbny będzie współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i do rodzaju pracy,
 - umożliwieniu ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem tylko, gdy pracownik

- będzie zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy,
- wprowadzeniu regulacji umożliwiającej uzgodnienie pomiędzy stronami stosunku pracy przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas trwania nieobecności pracownika w pracy, w przypadku gdy pracownik był z usprawiedliwionych przyczyn nieobecny w pracy w trakcie trwania takiej umowy;
- 3) **zapewnieniu prawa pracownika do równoległego zatrudnienia** poprzez wprowadzenie zakazu zabrania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą oraz zakazu poddawania pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego tytułu;
 - 4) **zapewnieniu pracownikowi**, który wykonywał pracę co najmniej 6 miesięcy (w tym na podstawie umowy o pracę na okres próbny) prawa do wystąpienia (raz w roku kalendarzowym) o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy oraz otrzymania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od otrzymania wniosku;
 - 5) **przyznaniu pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku** w przypadku, gdy na mocy prawa, układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub regulaminu pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz zapewnieniu, że szkolenie takie będzie nieodpłatne, będzie zaliczało się do czasu pracy i odbywało się w miarę możliwości w godzinach pracy.

II. **Implementacja postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE** będzie polegała na wprowadzeniu zmian w obszarze uprawnień związanych z wykonywaniem przez pracowników funkcji rodzicielskiej i opiekuńczej, jednocześnie gwarantując ochronę przed nierównym traktowaniem w zatrudnieniu. Najważniejsze rozwiązania przewidziane w projekcie ustawy polegają na:

- 1) w zakresie **urlopu rodzicielskiego**:
 - wprowadzeniu dla pracownic i pracowników indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego. Łączny wymiar tego urlopu dla obojga rodziców będzie wynosił do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) albo do 43 tygodni (w przypadku porodu mnogiego),
 - uniezależnieniu prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu,
 - wprowadzeniu w ramach ww. wymiaru urlopu rodzicielskiego nieprzenoszalnej części tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców (oznacza to możliwość skorzystania przez każdego z rodziców z maksymalnie 32/34 tygodni tego urlopu),
 - ustaleniu wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego na poziomie 70% podstawy wymiaru zasiłku (jednakże w razie złożenia przez pracownicę stosownego wniosku w terminie nie później niż 21 dni po porodzie miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie 81,5% podstawy wymiaru zasiłku; w każdym przypadku pracownikowi – ojcu dziecka za okres nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku);
- 2) **wprowadzeniu urlopu opiekuńczego** – w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym – w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu;
- 3) **wprowadzeniu zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej** w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika – w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z zachowaniem za czas tego zwolnienia prawa do 50% wynagrodzenia (obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego);
- 4) **umożliwieniu szerszego stosowania elastycznej organizacji pracy** w celu zwiększenia uprawnień polegających na dostosowywaniu przez pracownika jego organizacji pracy do indywidualnych potrzeb, w tym poprzez:
 - a) telepracę,
 - b) elastyczne rozkłady czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny czas pracy, weekendowy system czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy i przerywany czas pracy),
 - c) pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Możliwość szerszego skorzystania z elastycznej organizacji pracy będzie przysługiwała rodzicom opiekującym się dzieckiem do 8 lat oraz opiekunom, tj. pracownikom zapewniającym opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Odrzucenie wniosku o elastyczną organizację pracy

- będzie wymagało przedstawienia przez pracodawcę pisemnego uzasadnienia;
- 5) skróceniu okresu, w którym będzie możliwe skorzystanie przez pracownika – ojca wychowującego dziecko z **urlopu ojcowskiego** – z 24. do 12. miesięcy od dnia urodzenia dziecka (dyrektywa wiąże bowiem to prawo z narodzinami dziecka); analogicznemu skróceniu ulegnie okres na skorzystanie z urlopu ojcowskiego przez pracownika, który przysposobił dziecko w ustawowo określonym wieku;
 - 6) wprowadzeniu **ochrony dla pracownika** przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wobec pracownika z powodu skorzystania przez niego z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy; ochrona będzie dotyczyć także pracownika który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy;
 - 7) wprowadzeniu **zakazu prowadzenia wszelkich przygotowań** do zwolnienia pracowników w okresie ciąży i okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka bez składania wniosku, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie: części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części i urlopu opiekuńczego oraz skorzystania z takiego urlopu, a także z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji czasu pracy;
 - 8) **wprowadzeniu sankcji** za naruszenie przepisów krajowych w zakresie objętym postanowieniami ww. dyrektywy oraz przepisów wprowadzanych do polskiego porządku prawnego w związku z jej wdrożeniem;
 - 9) zapewnienie, aby **organy równościowe**, tj. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania oraz Rzecznik Praw Obywatelskich, były właściwe w odniesieniu do spraw związanych z dyskryminacją wynikających z ww. dyrektywy;
 - 10) w przypadku naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu sprawach wchodzących w zakres dyrektywy ciężar dowodu będzie spoczywał na pracodawcy, a pracownik będzie musiał jedynie uprawdopodobnić, że do określonego naruszenia doszło.

III. Wprowadzone zostaną także inne zmiany nie wynikające z ww. dyrektywy 2019/1152, które są konieczne ze względu na zapewnienie spójności rozwiązań prawnych. Będą one polegać na:

- 1) zapewnieniu pracownikowi prawa do równoległego zatrudnienia poprzez wprowadzenie zakazu zabrania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy oraz zakazu poddawania pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego tytułu;
- 2) przyznaniu pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku także w przypadku, gdy na mocy umowy o pracę pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz zapewnienie, że szkolenie takie będzie nieodpłatne, będzie zaliczało się do czasu pracy i odbywało się w miarę możliwości w godzinach pracy. Będzie to dotyczyć także szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego.

IV. Ponadto wprowadzone zostaną inne konieczne zmiany nie wynikające z ww. dyrektywy 2019/1158; będą one polegać na:

- 1) wydłużeniu z 4. do 8. roku życia dziecka, do ukończenia którego pracodawca może polecać pracownikowi – tylko za jego zgodą – pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy (obecnie są to 4 lata);
- 2) uregulowaniu w przepisach, że korzystanie przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego – z obniżonego wymiaru czasu pracy nie wpływa na wymiar tego urlopu;
- 3) doprecyzowaniu, że zasady udzielania zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 188 Kodeksu pracy, w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobowa norma czasu pracy jest niższa niż 8 godzin;
- 4) wprowadzeniu możliwości składania wniosków w postaci papierowej lub elektronicznej dla pracowników wnioskujących o uprawnienia rodzicielskie, o których mowa w dziale VIII Kodeksu pracy, a także o urlop opiekuńczy.

W efekcie oczekuje się poprawy dostępu do rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zwiększenia udziału mężczyzn w wykorzystywaniu urlopów i elastycznych form organizacji pracy związanych z opieką i wychowywaniem dzieci poprzez umożliwienie pracownikowi dostosowania jego organizacji pracy m.in. przez wykorzystanie elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy do potrzeb związanych z opieką nad dziećmi i niesamodzielnymi członkami rodziny.

V. Dodatkowo w związku z wystąpieniem Komisji Europejskiej dotyczącym **nieuzasadnionego nierównego**

traktowania w zakresie warunków wypowiedzania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, zostaną zmodyfikowane obowiązujące regulacje o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony w celu ich dostosowania do wymagań prawa UE.

Zadeklarowano KE dostosowanie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony do wymagań prawa UE przy okazji prac nad transpozycją dyrektywy 2019/1152. KE wskazała na występujące w przepisach Kodeksu pracy **trzy aspekty nierówności** umów na czas określony w stosunku do umów na czas nieokreślony:

- brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony;
- brak obowiązku konsultacji związkowej;
- brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

W związku z powyższym przedmiotowy projekt ustawy dokona także zmiany obowiązujących przepisów dot. umów o pracę na czas określony polegającej na wprowadzeniu obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, konsultacji związkowej oraz możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy – także w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony.

Wprowadzenie zmian w Kodeksie pracy wynikających z wdrożenia ww. dyrektywy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w innych ustawach. Są to:

- ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1486, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2021 r. poz. 266, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1940, z późn. zm.),
- ustawa 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, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2020 r. poz. 723, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872),
- ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 1133, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2020 r. poz. 27, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969),
- ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1131, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1362, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2021 r. poz. 1671, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1064, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156),
- ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140),
- ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2021 r. poz. 422, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1940, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162, z późn. zm.).

W efekcie oczekuje się poprawy przewidywalności i stabilności zatrudniania poprzez rozszerzenie prawa pracowników do pełniejszej i uaktualnionej informacji dotyczącej ich warunków pracy oraz poprawy ich warunków pracy poprzez wprowadzenie nowych praw dla pracowników (w tym: do równoległego zatrudnienia; zwrócenia się o inną formę zatrudnienia oraz do otrzymania odpowiedzi na piśmie; do nieodpłatnego szkolenia). Oczekuje się również poprawy dostępu do rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zwiększenia udziału mężczyzn w wykorzystywaniu urlopów i elastycznych form organizacji pracy związanych z opieką i wychowywaniem

dzieci poprzez umożliwienie pracownikowi dostosowania jego organizacji pracy m.in. przez wykorzystanie elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy do potrzeb związanych z opieką nad dziećmi i niesamodzielnymi członkami rodziny.

Z uwagi na fakt, iż wdrożenie postanowień ww. dyrektyw jest przedmiotem regulacji ustawowej, niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych i nie jest możliwe osiągnięcie ww. celu projektu ustawy za pomocą innych środków.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Dyrektywy 2019/1152 oraz 2019/1158 mają zostać wdrożone do krajowych porządków prawnych państw członkowskich UE odpowiednio 1 i 2 sierpnia 2022 r. Państwa prowadzą obecnie prace nad przyjęciem przepisów implementujących postanowienia dyrektyw do ich porządków prawnych. W związku z tym, na obecnym etapie, nie jest możliwe wskazanie jak inne państwa wdrożyły postanowienia ww. dyrektyw, gdyż obecnie obowiązujące w tych państwach rozwiązania będą wymagały dostosowania do wymagań zawartych w ww. dyrektywach.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy	4 663,4 tys. podmiotów gospodarki narodowej <i>(Projektowane regulacje obejmą potencjalnie wszystkich pracodawców, także potencjalnych, którzy obecnie nie zatrudniają pracowników, ale w przyszłości mogą rozważyć zatrudnienie, np. część działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne).</i>	(GUS- Tablice REGON 31.12.2020r.)	<p>Wdrożenie do Kodeksu pracy rozwiązań w zakresie ułatwienia pogodzenia życia zawodowego z życiem prywatnym spowoduje możliwość pozyskania pracowników spośród osób z grup o niższych wskaźnikach aktywności zawodowej w znalezieniu stałego zatrudnienia, w tym także może pozytywnie wpłynąć na zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej kobiet (poprzez wprowadzenie dodatkowej elastyczności w zakresie form zatrudnienia, zwłaszcza telepracy lub elastycznej organizacji czasu pracy).</p> <p>Planowane rozwiązania mogą wiązać się z konsekwencjami większej nieobecności pracowników czy też wzrostem obowiązków administracyjnych, natomiast nieobecność pracowników trudna jest do skwantyfikowania z uwagi na fakt, iż istnieją inne uprawnienia do nieobecności takie jak np. płatny urlop.</p> <p>Natomiast wdrożenie dyrektywy 2019/1152 spowoduje zwiększenie obowiązków administracyjnych związanych z koniecznością przekazania pracownikom szerszej informacji o warunkach ich zatrudnienia oraz rozpatrywania wniosków o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy i przekazywania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem. Zwiększenie obowiązków administracyjnych związanych także z obowiązkiem uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz konsultowania ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony.</p>

			W przypadku niezapewnienia dotychczas pracownikowi bezpłatnego szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, obowiązek pokrycia jego kosztów.
Osoby wykonujące pracę w gospodarce narodowej	16 433 tys. (do szacunków przyjęto przeciętne zatrudnienie wg wytycznych MF, zgodnie z którymi wyniesie ono w 2021 r. 10 434 tys. etatów).	Dane BAEL (I kw. 2021 r.)	<p>Wprowadzenie do Kodeksu pracy rozwiązań w zakresie ułatwienia godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym umożliwi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie opieki małym dzieciom poprzez wprowadzenie nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego, co zaktywizuje pracujących ojców do częstszego podejmowania opieki nad dziećmi i tym samym umożliwi szybszy powrót kobiet na rynek pracy, • wykonywanie pracy przy zastosowaniu elastycznej organizacji pracy, np. telepracy, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz elastycznych rozkładów czasu pracy – co może znacznie ułatwić im sprawowanie opieki nad małym dzieckiem lub niesamodzielnym członkiem rodziny, • zatrudnienie osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (np. osób starszych, osób opiekujących się członkami rodziny, rodziców małych dzieci, rodziców samotnie wychowujących dzieci, osób zamieszkałych na terenach peryferyjnych z utrudnionym dojazdem do zakładu pracy itp.). <p>Nie jest jednak obecnie możliwe określenie liczby pracowników, których mogą bezpośrednio dotyczyć wprowadzane regulacje; dotyczy to w szczególności pracowników którzy będą korzystać z urlopu rodzicielskiego bowiem nie jest znana liczba urodzeń w najbliższych latach. Ponadto nie można przewidzieć, ilu pracowników skorzysta z pozostałych uprawnień, tj. urlopu opiekuńczego, zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej oraz elastycznej organizacji pracy.</p> <p>Natomiast regulacje wdrażające dyrektywę 2019/1152 będą miały pozytywny wpływ z uwagi na szerszy zakres informacji o warunkach zatrudnienia przekazywanej przez pracodawcę oraz prawo wystąpienia z wnioskiem o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy</p>

	Liczba osób objętych rozwiązaniem: 74,2 tys. w roku zerowym – 9-tygodniowy urlop rodzicielski dla ojców; 348 tys. w roku zerowym – zmiana wysokości zasiłku macierzyńskiego	Obliczenia własne na podstawie informacji kwartalnych ZUS, badania budżetów gospodarstw domowych GUS za 2019 r. oraz skalibrowanej prognozy demograficznej GUS z 2014 r.	<p>i otrzymania pisemnej odpowiedzi na taki wniosek z uzasadnieniem.</p> <p>Pozytywny wpływ związany będzie także z prawem do otrzymania uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz konsultowania przez pracodawcę ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony.</p> <p>Dodatkowo będzie przysługiwać prawo do bezpłatnego szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której pracownik został zatrudniony.</p> <p>Przyznanie ojcu 9 tygodni nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego niezależnie od podlegania przez matkę ubezpieczeniu społecznemu.</p> <p>Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego</p>
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	1	-	Konieczność zapewniania wypłat zasiłków macierzyńskich na nowych zasadach wynikających z projektu ustawy.
Pracownicy	1,04 mln (10% pracowników)	Obliczenia własne na podstawie prognozy zatrudnienia w gospodarce narodowej na 2020 r. (MF)	Możliwość skorzystania z urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni oraz ze zwolnienia z pracy spowodowanego działaniem „siły wyższej” (2 dni lub 16 godzin).
Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego	1	-	Konieczność zapewniania wypłat zasiłków macierzyńskich na nowych zasadach wynikających z projektu ustawy.
Funkcjonariusze Policji	103.309	Ustawa budżetowa na rok 2021	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Straży Granicznej	16.045	Dane własne SG, wg. stanu na dzień 31.10.2021 r.	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej	30.993	Dane własne PSP wg. stanu na dzień 31.10.2021 r.	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego	ok. 5639	Bazy danych Biura Finansów ABW i Biura Kadr ABW	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.

Funkcjonariusze Agencji Wywiadu	Wszyscy funkcjonariusze AW	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Żołnierze zawodowi	ok. 110 tys.	System ewidencji wojskowej	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Służby Wywiadu Wojskowego	Wszyscy funkcjonariusze SWW	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego	Wszyscy funkcjonariusze SKW	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Centralnego Biura Antykorupcyjnego	Z uwagi na niejawność etatyzacji podanie liczny funkcjonariuszy nie jest możliwe.	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Służby Więziennej	28 081	Dane własne Centralnego Zarządu Służby Więziennej według stanu na dzień 31.12.2020 r.	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Krajowej Administracji Skarbowej	Wszyscy funkcjonariusze	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Służby Ochrony Państwa	2.808	Dane własne SOP wg. stanu na dzień 31.10.2021 r.	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej	ok. 268	Kancelaria Sejmu RP	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Sądy pracy	Liczby wydziałów pracy i ubezpieczeń społecznych w sądach powszechnych w Polsce w 2021 roku: <ul style="list-style-type: none"> • w sądach apelacyjnych – 11 • w sądach okręgowych – 49 • w sądach rejonowych - 118 	Ministerstwo Sprawiedliwości	Nie jest możliwe oszacowanie, czy projektowane regulacje wynikające z wdrożenia dyrektywy 2019/1152 i dyrektywy 2019/1158 wpłyną na liczbę spraw sądowych.
Rzecznik Praw Obywatelskich	1	-	Nie jest możliwe oszacowanie, jaka będzie liczba wystąpień do organów równościowych w związku z naruszaniem przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu przewidzianych w projektowanych regulacjach wynikających z
Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania	1	-	

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy zostanie przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 i z 2021 r. poz. 1666) do:

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
- 2) Forum Związków Zawodowych oraz
- 3) NSZZ „Solidarność”

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) do:

- 1) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) Konfederacji „Lewiatan”;
- 3) Związku Rzemiosła Polskiego;
- 4) Związku Pracodawców Business Centre Club;
- 5) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Projekt ustawy zostanie również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego – na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759).

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie zostanie przekazana do:

- 1) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
- 2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
- 3) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 4) Polskiego Forum HR;
- 5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 6) Polskiej Izby Handlu;
- 7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 8) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 10) Polskiej Fundacji im. R. Schumana;
- 11) Fundacji Share the Care;
- 12) Centrum Rozwoju Demograficznego.

Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0 2022	1 2023	2 2024	3 2025	4 2026	5 2027	6 2028	7 2029	8 2030	9 2031	10 2032	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	-239,9	-684,3	-759,1	-764,5	-771,3	-775,2	-779,5	-784,4	-790,4	-801,5	-818,9	-7969,1

budżet państwa	-11,3	-42,1	-47,7	-46,6	-45,6	-44,4	-43,2	-42,0	-41,2	-42,4	-47,0	-453,5
JST	-11,4	-42,6	-48,5	-47,6	-46,7	-45,7	-44,7	-43,7	-43,0	-44,5	-48,6	-467,0
NFZ	-50,5	-136,4	-158,2	-161,0	-164,0	-166,4	-169,1	-171,9	-174,9	-178,2	-181,8	-1712,4
FUS	-150,1	-418,5	-452,7	-456,3	-461,2	-464,0	-467,1	-470,4	-474,0	-477,8	-481,9	-4773,9
FP	-6,5	-17,6	-20,4	-20,7	-21,1	-21,4	-21,8	-22,1	-22,5	-23,0	-23,4	-220,5
FS	-9,4	-25,5	-29,5	-30,1	-30,6	-31,1	-31,6	-32,1	-32,7	-33,3	-33,9	-319,8
FGŚP	-0,7	-1,8	-2,0	-2,1	-2,1	-2,1	-2,2	-2,2	-2,3	-2,3	-2,3	-22,0
Wydatki ogółem	87,4	172,4	351,3	377,9	401,5	424,9	451,4	479,8	510,3	543,3	579,2	4379,4
budżet państwa	-8,7	-37,4	-10,8	-6,7	-3,0	0,4	4,7	9,2	14,1	19,4	25,2	6,6
JST	-106,5	-288,6	-335,1	-341,5	-346,8	-353,3	-358,8	-364,8	-371,3	-378,3	-386,0	-3631,0
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	202,6	498,4	697,2	726,1	751,4	777,8	805,6	835,4	867,4	902,2	940,0	8003,9
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Saldo ogółem	-327,3	-856,7	-1110,4	-1142,4	-1172,9	-1200,1	-1231,0	-1264,2	-1300,7	-1344,8	-1398,2	-12348,5
budżet państwa	-2,6	-4,7	-36,9	-39,9	-42,6	-44,8	-47,9	-51,3	-55,3	-61,9	-72,2	-460,1
JST	95,1	246,0	286,6	293,9	300,1	307,5	314,1	321,1	328,3	333,8	337,4	3164,1
NFZ	-50,5	-136,4	-158,2	-161,0	-164,0	-166,4	-169,1	-171,9	-174,9	-178,2	-181,8	-1712,4
FUS	-352,7	-916,9	-1149,9	-1182,4	-1212,6	-1241,8	-1272,7	-1305,7	-1341,4	-1380,0	-1421,9	-12777,8
FP	-6,5	-17,6	-20,4	-20,7	-21,1	-21,4	-21,8	-22,1	-22,5	-23,0	-23,4	-220,5
FS	-9,4	-25,5	-29,5	-30,1	-30,6	-31,1	-31,6	-32,1	-32,7	-33,3	-33,9	-319,8
FGŚP	-0,7	-1,8	-2,0	-2,1	-2,1	-2,1	-2,2	-2,2	-2,3	-2,3	-2,3	-22,0
Źródła finansowania	Fundusz Ubezpieczeń Społecznych Wydatki związane z zaproponowanymi zmianami nie przekroczą budżetowych limitów wydatkowych poszczególnych podmiotów, którym podlegają służby mundurowe.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>1. Urlop opiekuńczy (5 dni) oraz zwolnienie z pracy spowodowane działaniem "siły wyższej" (16 godzin lub 2 dni).</p> <p><u>Założenia do obliczeń:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Z urlopu opiekuńczego skorzysta 10% uprawnionych (ok. 1,04 mln). Ze zwolnienia spowodowanego działaniem „siły wyższej” skorzysta również 10% uprawnionych (1,04 mln). Jako tempo zmian wydatków sektora finansów publicznych w poszczególnych latach zastosowano roczne tempo zmian przeciętnego wynagrodzenia nominalnego, zamiast wskaźnika CPI. Wartość przeciętnego wynagrodzenia pochodzi z wytycznych MF w tym zakresie. Całkowity koszt pracy na 1 dzień obliczono na poziomie 225,31 zł. Nowe przepisy wchodzi w życie od sierpnia 2022 r., zatem dochody i wydatki w roku zerowym są odpowiednio przeskalowane. Składowe całkowitego kosztu pracy przyjęto zgodnie ze stanem prawnym na 2022 r. 8,23% wszystkich zatrudnionych pracuje w administracji państwowej, natomiast 13,60% wszystkich zatrudnionych pracuje w administracji samorządu terytorialnego (razem 21,83% w sektorze publicznym). 30,57% wszystkich zatrudnionych pracuje w dużych przedsiębiorstwach, pozostałe 47,60% zatrudnionych pracuje w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach (źródło: obliczenia własne na podstawie danych o zatrudnieniu MF). <p>2. Przyznanie ojcu 9 tygodni nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego niezależnie od podlegania przez matkę ubezpieczeniu społecznemu.</p> <p><u>Założenia do obliczeń:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 20% ojców skorzysta z urlopu w każdym z kolejnych 10 lat od wejścia w życie 											

proponowanych zmian.

2. Zaproponowane założenie w postaci 20% uprawnionych ubezpieczonych ojców, którzy skorzystają z urlopu rodzicielskiego wynika z dostępnych danych dla krajów skandynawskich, które uważane są za najbardziej zaawansowane pod względem dzielenia się opieką nad dzieckiem przez matki i ojców. Dane dotyczące wykorzystania dni zasiłkowych przez mężczyzn w Skandynawii wskazują, że procent dni wykorzystanych przez ojców wg danych na 2017 r. sięga maksimum 30% (w przypadku Islandii). W odniesieniu do pozostałych państw sytuacja w 2017 r. kształtowała się następująco: Szwecja – 29%, Norwegia – 20%, Finlandia – 11%, Wyspy Owcze 9% (brak danych dla Danii za 2017 r.; w odniesieniu do 2016 r. było to 11%). Wg danych obejmujących okres od 2000 do 2017 r. odsetek dni zasiłkowych wykorzystanych przez ojców osiągnął maksymalnie 34% na Islandii w latach 2008-2009.
3. Ojcowie wezmą połowę urlopu w roku 1 i drugą połowę w roku 2.
4. Liczbę urodzeń w latach 2022-2032 oszacowano na podstawie prognozy GUS z 2014 r., którą przeskalowano w oparciu o odchylenie prognozy od wartości rzeczywistej w 2021 r. (prognoza DAE).
5. Liczba dzieci, na które będzie pobierane świadczenie jest średnią arytmetyczną wartości urodzeń z roku bieżącego oraz poprzedniego (uśrednienie na podstawie oczekiwanego okresu pobierania zasiłku rodzicielskiego), przeskalowaną w oparciu o liczbę zasiłków z okresu bieżącego.
6. Liczbę dni zasiłkowych przeskalowano zgodnie z tempem zmniejszania się liczby dzieci, na które pobierane jest świadczenie.
7. Realną dynamikę wzrostu wynagrodzeń oraz wskaźnik inflacji (CPI) na lata 2022-2032 przyjęto zgodnie z wytycznymi MF z lipca 2020 r. W oparciu o te wielkości obliczono przeciętne nominalne wynagrodzenie w okresie prognozy.
8. Przeciętną dzienną wysokość zasiłku oszacowano w oparciu o nominalne tempo wzrostu wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce (wartości z kwartalników ZUS przeskalowano zgodnie z wartościami wynagrodzenia przeciętnego).
9. Wydatki na zasiłek macierzyński są iloczynem liczby przeciętnej liczby dni zasiłkowych oraz przeciętnej dziennej wysokości zasiłku.
10. Przeciętną liczbę tygodni pobierania zasiłku przez ojców przyjęto na poziomie 8,4 (średnia arytmetyczna z tygodni pobierania zasiłku od tygodnia -8 – tu jeden tydzień, do tygodnia 52 – 9 tygodni).
11. Wysokość przeciętnej dziennej wysokości zasiłku dla ojca oszacowano na podstawie wartości z kwartalników ZUS (wysokość zasiłku przy wypłacie 100%), zgodnie z tempem wzrostu przeciętnego wynagrodzenia nominalnego, a następnie tak otrzymane wartości obniżono do poziomu 70%.
12. Z przywileju 9-tygodniowego urlopu rodzicielskiego skorzysta w roku zerowym – 60,8 tys. ojców w przypadku matek pobierających zasiłek oraz 13,4 tys. ojców w przypadku matek pobierających świadczenie rodzicielskie, w roku 10 – odpowiednio 51,2 tys. oraz 11,3 tys.
13. Relacja liczby pracujących ojców do liczby matek pobierających zasiłek macierzyński wynosi 91,1% (szacunek na podstawie badania BBGD GUS z 2019 r.).
14. Relacja liczby ojców pracujących do liczby matek pobierających świadczenie rodzicielskie wynosi 98,8% (szacunek na podstawie BBGD GUS z 2019 r.).
15. Relacja liczby urodzeń, tam gdzie ojciec jest nieznan, do wszystkich urodzeń obliczono jako stosunek sumy urodzeń z nieznanym ojcem z lat 2019 i 2020 do sumy wszystkich urodzeń z tych lat (około 4,1%).
16. Skutki dla sektora finansów publicznych obliczono jako saldo utraty wynagrodzenia i przejścia na dodatkowy zasiłek macierzyński.
17. Warunki podatkowe przyjęto zgodnie ze stanem prawnym na 2022 r.

3. Zmiana wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Założenia do obliczeń:

- 1) Efektywnie zasiłek za cały urlop macierzyński łącznie z rodzicielskim w wariantcie po zmianie wyniesie 81,5%.
- 2) Liczba osób korzystających z rozwiązania to 348 tys. w roku 0 oraz 293 tys. w roku 10.

	<p>3) Pozostałe założenia dotyczące zmian demograficznych oraz wielkości makroekonomicznych pozostają bez zmian.</p> <p>4) Liczbę dni zasiłkowych przyjęto na podstawie informacji z kwartalników ZUS, w prognozie na lata 2021-2030 posłużono się wartościami skalowanymi, zgodnie z oczekiwaną malejącą liczbą dzieci, na które pobierany jest zasiłek.</p> <p>5) Wzrost przeciętnej wysokości zasiłku w okresie prognozy obliczono proporcjonalnie do wzrostu przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, a następnie skorygowano relacją wartości prognozowanych i rzeczywistych z lat 2019 i 2020 (średni wskaźnik na poziomie 1,024).</p>
--	---

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie
		2022	2023	2024	2025	2027	2032	(0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	<p>Proponowane rozwiązania w zakresie korzystania z nowych urlopów nie mają charakteru obligatoryjnego. Chęć korzystania z tych urlopów będzie zależeć od indywidualnych potrzeb danego pracownika w określonej sytuacji rodzinnej także w kontekście możliwości skorzystania z innych uprawnień pracowniczych.</p> <p>Projekt wpływa bezpośrednio na duże przedsiębiorstwa poprzez wprowadzenie nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego, zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, urlopu opiekuńczego oraz wprowadzenie elastycznej organizacji pracy dla pracujących zawodowo rodziców i opiekunów. Może zaistnieć potrzeba dostosowania się przedsiębiorstw do nowych regulacji związanych z wykorzystywaniem przez pracowników powyższych uprawnień w danym przedsiębiorstwie.</p> <p>W ujęciu finansowym wpływ na pracodawców także pozostanie niejednoznaczny, z jednej strony bowiem nie będą oni zobowiązani do wypłaty wynagrodzeń pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego, z drugiej zaś będą musieli zmierzyć się z ewentualnym problemem braku pracownika, tj. np. zatrudnić na zastępstwo co spowoduje koszty i tym samym brak oszczędności pracodawcy.</p> <p>W przypadku skorzystania przez pracujących ojców z urlopu rodzicielskiego w zwiększonym niż dotychczas wymiarze, w tym z nieprzenoszalnej części tego urlopu oraz wykorzystywania przez pracowników urlopu opiekuńczego, zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, a także większego wykorzystywania elastycznej organizacji pracy w tym telepracy, czy pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy pracodawcy mogą zostać zmuszeni do wprowadzenia zmian w organizacji pracy. Z drugiej strony mogą się liczyć z szybszym niż ma to obecnie miejsce powrotem do pracy kobiet opiekujących się dziećmi lub częstszym przejmowaniem obowiązków opiekuńczych przez mężczyzn.</p>						

		<p>Podobnie jak ma to miejsce w przypadku sektora publicznego, pracodawcy z sektora prywatnego poniosą bezpośrednie koszty wynikające z wejścia w życie proponowanych zmian w zakresie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej związane z koniecznością wypłacenia wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy. Pracodawcy poniosą także z ich tytułu pewne koszty organizacyjne (dostosowanie grafików, ewentualne koszty rekrutacji – w przypadku powierzania pracy uprzednio wykonywanej przez innego pracownika nowemu pracownikowi). Koszty te są trudne do oszacowania, nie powinny jednak stanowić znaczącego obciążenia dla przedsiębiorstw z uwagi na niewielką skalę liczby dni objętych regulacją.</p> <p>Podobnie jak w przypadku sektora finansów publicznych, dodatkowe uprawnienia dla pracowników mogą mieć dwojaki skutek: z jednej strony obniżenie produktywności wynikające z potrzeby reorganizacji pracy przez pracodawcę z drugiej strony wzrost wydajności pracowników wynikający z większego komfortu godzenia życia zawodowego i prywatnego, który może się przełożyć na wzrost motywacji i produktywności pracownika po powrocie do pracy.</p> <p>W zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1152 projekt wpływa pośrednio na duże przedsiębiorstwa poprzez zwiększenie nakładanych obowiązków informacyjnych i administracyjnych, oraz ew. konieczność pokrycia kosztów szkolenia pracownika dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, ale tylko w przypadku, gdy takie koszty nie były dotychczas pokrywane.</p>
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	jw.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	<p>Wejście w życie projektowanej regulacji może mieć pozytywny wpływ na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, a także osób sprawujących opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny ponieważ zakłada się większe wykorzystywanie przez pracujących ojców urlopu rodzicielskiego, a także zmiany w podziale obowiązków opiekuńczych będących skutkiem wprowadzenia urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy (pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepracy lub elastycznych rozkładów czasu pracy) – co umożliwi kobietom szybszy powrót do pracy.</p> <p>Trzeba zauważyć, że korzystanie z urlopu opiekuńczego oraz zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej będzie skutkowało uszczupleniem dochodów gospodarstw domowych, ale również zwiększeniem ilości czasu poświęcanego rodzinie, a tym samym większej równowadze między życiem prywatnym i zawodowym – w przypadku podjęcia decyzji o skorzystaniu w tych uprawnień (są to uprawnienia także o charakterze fakultatywnym).</p> <p>Wejście w życie regulacji w zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1152 nie będzie miało wpływu na rodzinę, obywateli oraz gospodarstwa domowe.</p>
	osoby niepełnosprawne, osoby starsze	Przedmiotowa regulacja może pozytywnie wpłynąć na osoby niepełnosprawne i osoby starsze, z uwagi na wprowadzenie

		urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy (np. telepracy, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz elastycznych rozkładów czasu pracy). Projektowane regulacje mogą znacznie ułatwić pracownikom sprawowanie opieki nad takimi członkami rodziny, jednakże na obecnym etapie trudno oszacować jaka będzie skala wykorzystywania tych nowych uprawnień.
Niemierzalne		Wejście w życie projektowanej regulacji może mieć pozytywny wpływ na podział obowiązków opiekuńczych w rodzinie i większe zaangażowanie mężczyzn w pełnienie funkcji opiekuńczej nad dziećmi i niesamodzielnymi członkami rodziny.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu regulacji wdrażających dyrektywę 2019/1158 na pracodawców i pracowników, gdyż zależy to będzie od faktycznego zainteresowania wykorzystaniem urlopu rodzicielskiego przez pracujących ojców, a także od przyjętego modelu sprawowania opieki nad dziećmi w poszczególnych rodzinach. Z uwagi na to, że zgodnie z projektowaną ustawą urlop ten ma być indywidualnym prawem każdego pracownika może się okazać, że korzystanie przez pracującego ojca z urlopu rodzicielskiego w większym niż dotychczas wymiarze będzie dla poszczególnych rodzin atrakcyjne.</p> <p>Z drugiej strony, nawet w przypadku, gdy ojciec dziecka skorzysta tylko z nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego to dla wielu rodzin dobrym rozwiązaniem może okazać się możliwość wykorzystywania elastycznej organizacji pracy, która ułatwi matkom powrót na rynek pracy. Prawdopodobnie rozwiązania przewidziane w projekcie ustawy pozytywnie wpłyną na kształtowanie się nowego modelu podziału obowiązków opiekuńczych w rodzinie i udział mężczyzn w tym obszarze będzie się sukcesywnie zwiększał.</p> <p>Uregulowanie w Kodeksie pracy nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców oraz elastyczna organizacja pracy mogą zachęcić większą liczbę pracujących ojców do bardziej aktywnego włączania się w obowiązki rodzinne.</p> <p>Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej umożliwi pracownikowi załatwianie swoich pilnych i niespodziewanych spraw rodzinnych.</p> <p>Natomiast możliwość skorzystania z nowego urlopu opiekuńczego będzie dla pracowników ułatwieniem w opiece nad członkami rodziny wymagającymi doraźnego wsparcia ze względu na swoją niesamodzielność spowodowaną stanem zdrowia.</p> <p>Zatem wprowadzenie urlopu opiekuńczego, jak również elastycznej organizacji pracy będzie miało pozytywny wpływ na osoby starsze oraz osoby niepełnosprawne bowiem rozwiązania te ułatwią opiekunom będącym pracownikami sprawowanie zarówno doraźnej jak i bieżącej opieki nad takimi osobami.</p> <p>Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu regulacji wdrażających dyrektywę 2019/1152 na pracodawców i pracowników, gdyż zależy to będzie przede wszystkim od liczby osób podejmujących zatrudnienie u danego pracodawcy, pracowników występujących z wnioskiem o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami oraz pracowników, którym pracodawca wypowie umowę o pracę na czas określony. Zwiększone obowiązki pracodawców mają bowiem związek z czynnościami dokonywanymi przy zawieraniu umowy o pracę oraz kierowaniu pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego za granicą na dłuższy okres (obowiązek przekazania informacji o warunkach zatrudnienia) oraz z ewentualnym wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony (i nowym obowiązkiem uzasadnienia tego wypowiedzenia).</p> <p>Natomiast wystąpienie pracownika z wnioskiem o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami będzie dobrowolne, zatem także trudno oszacować ilu pracowników skorzysta z takiej opcji. Podobnie, nie jest możliwe oszacowanie ew. kosztów związanych z pokryciem kosztów szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony pracownik, ponieważ wielu pracodawców już dziś może pokrywać koszty takiego szkolenia (np. na podstawie regulacji wewnętrznych obowiązujących u pracodawców lub umów szkoleniowych zawieranych z pracownikami).</p>	

	Regulacje, które będą wprowadzane w związku z wdrożeniem dyrektywy 2019/1152, nie będą miały wpływu na osoby starsze i osoby niepełnosprawne.
--	---

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input checked="" type="checkbox"/> inne: umożliwienie składania wniosków w postaci elektronicznej	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:
Projektowana ustawa wprowadza możliwość składania przez pracowników wniosków, w postaci papierowej lub elektronicznej. Zmniejszy to liczbę dokumentów (wniosków) przekazywanych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w tradycyjnej formie pisemnej, zatem nowa regulacja nie wpłynie zasadniczo na zwiększenie liczby dokumentów.
W zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1152 nastąpi zwiększenie obowiązków informacyjnych i administracyjnych po stronie pracodawców, związanych z koniecznością przekazywania pracownikom rozszerzonej informacji o warunkach zatrudnienia, rozpatrywania wniosków o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy oraz przekazywania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem, jak również obowiązków administracyjnych związanych z koniecznością uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz konsultowania ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony.
Projektowane zmiany nie zwiększą natomiast obciążeń administracyjnych dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ze względu na fakt, że zmiany w zasiłkach macierzyńskich mieszczą się w aktualnym systemie informatycznym ZUS.

9. Wpływ na rynek pracy

W zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1158 przewiduje się pozytywny wpływ ustawy na rynek pracy; dzięki elastycznej organizacji pracy ułatwione będzie podjęcie pracy przez osoby sprawujące opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny (dziećmi, osobami starszymi, niepełnosprawnymi) oraz powrót kobiet do pracy po urlopiach związanych z opieką sprawowaną nad dzieckiem w pierwszym okresie po porodzie. Efekt ten jest jednak trudny do oszacowania, ze względu na to, że nie jest znana skala wykorzystywania nowych rozwiązań przez uprawnione osoby.
W zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1152 można przewidywać pozytywny wpływ ustawy na rynek pracy, dzięki całkowitemu zniesieniu różnic pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony oraz czas nieokreślony, co w konsekwencji może stanowić większą zachętę dla pracodawców do zatrudniania osób na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (i wzrost skali stałego zatrudnienia).

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input checked="" type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input checked="" type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
---	---	---

Omówienie wpływu
Brak bezpośredniego wpływu na ww. obszary.
Pośrednio regulacja może mieć wpływ na demografię, jeśli zwiększy się zainteresowanie pracowników i pracodawców wykorzystywaniem elastycznych form zatrudnienia, w tym telepracy, czy elastycznej organizacji pracy, bowiem to ułatwi wypełnianie obowiązków opiekuńczych w rodzinie i tym samym podjęcie decyzji o powiększeniu rodziny.
Wiele osób, które do tej pory wstrzymywały się z decyzją o urodzeniu dziecka z powodu niewystarczającej dostępności rozwiązań umożliwiających elastyczne łączenie pracy

	<p>zawodowej z opieką nad dzieckiem, teraz może zrealizować swoje zamierzenia.</p> <p>Nowe regulacje mogą wpłynąć na liczbę spraw sądowych dotyczących nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, jednakże określenie skali tego wpływu jest niemożliwe.</p> <p>Ponadto projektowane regulacje mogą wpłynąć także na liczbę spraw kierowanych do sądu z powodu naruszania przepisów dotyczących uprawnień rodzicielskich, urlopu opiekuńczego oraz zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej. Także w tym przypadku oszacowanie skali wpływu nowych regulacji na liczbę spraw sądowych nie jest możliwe.</p> <p>Dokonanie wpływu projektowanych regulacji na sądy będzie możliwe dopiero po wejściu w życie projektowanych przepisów i praktycznym ich funkcjonowaniu przez dłuższy okres.</p>
<p>11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego</p>	
<p>Proponuje się, by projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 sierpnia 2022 r., bowiem do tego dnia Państwa członkowskie mają obowiązek wdrożenia postanowień <i>dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej</i> (zgodnie z art. 21). Natomiast zgodnie z art. 20 ust. 1 <i>dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE</i> Państwa członkowskie mają obowiązek wdrożenia postanowień dyrektywy do dnia 2 sierpnia 2022 r.</p>	
<p>12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?</p>	
<p>Biorąc pod uwagę, że projekt, co do zasady, zakłada dobrowolność w skorzystaniu z rozwiązań przez pracowników, nie jest możliwe przesądzenie, w jakim zakresie projektowane rozwiązania będą wykorzystywane i czy faktycznie (oraz w jakim zakresie) to nastąpi.</p> <p>Z uwagi na to, iż za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński, danymi które zilustrują w przyszłości skalę wykorzystywania tego urlopu będą mogły zostać dane pozyskane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W związku z tym, na bazie tych informacji będzie dokonywana bieżąca analiza funkcjonowania przepisów dotyczących urlopów rodzicielskich. Natomiast w zakresie wykorzystywania pozostałych projektowanych rozwiązań, w tym elastycznej organizacji pracy, urlopu opiekuńczego, czy zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej nie jest zasadne ustalanie mierników, bowiem spowodowałoby to nałożenie na pracodawców obowiązków sprawozdawczych i skutkowałoby dodatkowymi obciążeniami biurokratycznymi.</p>	
<p>13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)</p>	
<p>Analiza skutków finansowych rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118).</p>	

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel regulacji

Niniejszy projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186 z 11.07.2019, s. 105)*, zwanej dalej „dyrektywą 2019/1152”.

W myśl art. 21 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie zobowiązane są podjąć środki niezbędne do wykonania dyrektywy w terminie do dnia 1 sierpnia 2022 r. Z tym też dniem, zgodnie z art. 24 dyrektywy, traci moc dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy („dyrektywa w sprawie pisemnego oświadczenia”).

Ocena dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia przeprowadzona przez Komisję w ramach programu sprawności i wydajności regulacyjnej (REFIT ang. *Regulatory Fitness and Performance Program*) ujawniła, że obowiązujące przepisy nie odpowiadają obecnej sytuacji na rynku pracy. Problem stanowi niewystarczająca ochrona pracowników, także pracowników objętych nowymi i niestandardowymi formami zatrudnienia, w kontekście koniecznych zdolności adaptacji rynku pracy. W szczególności wskazano, że:

- niektórzy pracownicy nie otrzymują pisemnego oświadczenia w sprawie warunków stosowania do umowy lub stosunku pracy;
- informacje przekazywane przez pracodawców mogą być niewystarczające lub mogą być dostarczone za późno;
- zwiększa się brak przewidywalności;
- dostęp do obowiązkowych szkoleń jest niedostateczny;
- poziom ochrony różni się w zależności od państwa członkowskiego, co łączy się z mniejszą przejrzystością na rynku pracy.

Istnienie rozbieżności pomiędzy obecnym dorobkiem unijnym w zakresie praw socjalnych a zmianami zachodzącymi na rynku pracy stwierdzono również w toku prac w sprawie Europejskiego filaru spraw socjalnych. W związku z tym Parlament Europejski w rezolucji w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych ze stycznia 2017 r. wezwał do rozszerzenia dotychczasowych norm minimalnych na nowe rodzaje stosunków pracy, poprawy egzekwowania prawa UE, zwiększenia pewności prawa na całym jednolitym rynku, zapobiegania dyskryminacji przez uzupełnienie dotychczasowych przepisów UE i zapewnienie każdemu pracownikowi podstawowego zestawu możliwych do wyegzekwowania praw, niezależnie od typu umowy i stosunku pracy. Dyrektywa ma się przyczynić do realizacji zasad określonych w filarze, w szczególności zasady „Bezpieczne

i elastyczne zatrudnienie” oraz zasady „Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień”.

W uzasadnieniu wniosku dyrektywy z dnia 21 grudnia 2017 r. wraz z towarzyszącym temu dokumentowi streszczeniem oceny skutków, Komisja Europejska wskazała, że dyrektywa ma zapewnić przejrzystość co do warunków pracy wszystkich pracowników oraz określić nowe prawa podmiotowe. Cel ogólny dyrektywy, którym jest promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacji rynku pracy i poprawa warunków życia i pracy, ma być realizowany poprzez cele szczegółowe. W uzasadnieniu wniosku Komisja Europejska wskazała cztery szczegółowe cele dyrektywy, mianowicie:

- 1) poprawa dostępu pracowników do informacji dotyczących ich warunków pracy;
- 2) poprawa warunków pracy dla wszystkich pracowników, zwłaszcza w nowych i niestandardowych formach zatrudnienia, a równocześnie zachowanie zdolności adaptacji i innowacyjności rynku pracy;
- 3) poprawa zgodności z normami w zakresie warunków pracy przez lepsze egzekwowanie przepisów oraz
- 4) poprawa przejrzystości na rynku pracy.

Środki realizacji tych celów zaproponowane przez Komisję są następujące:

- 1) rozszerzenie zakresu stosowania dyrektywy, tak aby objąć nią wszystkich pracowników UE;
- 2) rozszerzenie prawa pracowników do pełniejszej i uaktualnionej informacji;
- 3) skrócenie terminu uzyskania przez pracownika informacji o warunkach zatrudnienia;
- 4) wprowadzenie nowych minimalnych praw dla wszystkich pracowników, w tym: prawa do większej przewidywalności dla pracowników, których harmonogram czasu pracy jest głównie zmienny (prawo do wcześniejszego określania dni i godzin odniesienia oraz prawo do rozsądnego wcześniejszego powiadomienia przed przydzieleniem tego zadania); prawa do równoległego zatrudnienia; prawa do zwrócenia się o inną formę zatrudnienia oraz do otrzymania odpowiedzi na piśmie; prawa do maksymalnego czasu trwania okresu próbnego; prawa do nieodpłatnego szkolenia, zgodnie z przepisami unijnymi, krajowymi lub układami zbiorowymi;
- 5) poprawa egzekwowania przepisów.

Przepisy dyrektywy 2019/1152 regulujące powyższy obowiązkowy zakres warunków zatrudnienia nie stanowią jednocześnie przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia. Dyrektywa opiera się na minimalnym stopniu harmonizacji systemów państw członkowskich, w poszanowaniu kompetencji państw członkowskich do ustalania wyższych standardów, oraz zapewnienia partnerom społecznym możliwości tworzenia materialnych praw i obowiązków w drodze układów zbiorowych (art. 20 ust. 2 dyrektywy 2019/1152).

Wdrożenie dyrektywy 2019/1152 do prawa polskiego wymaga dokonania zmian w obowiązujących przepisach Kodeksu pracy oraz ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Niniejszy projekt ustawy ma na celu również wdrożenie do polskiego porządku prawnego, w tym do przepisów *ustawy z dnia 26 czerwca 1976 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, ze zm.)*, zwanej dalej „Kodeksem pracy”, postanowień *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019 r., str.79)*, zwanej dalej „dyrektywą 2019/1158”.

Dyrektywa 2019/1158 ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z rodzinnym. W tym celu dyrektywa 2019/1158 przewiduje indywidualne prawa związane z:

- a) urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym,
- b) elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami.

Dyrektywa 2019/1158 ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Polityki dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinny przyczyniać się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety oraz zmniejszania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. W politykach tych powinno uwzględniać się zmiany demograficzne, w tym skutki starzenia się społeczeństwa. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wciąż jednak jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze, w szczególności z uwagi na coraz większą powszechność wydłużonych godzin pracy oraz zmiennych rozkładów pracy, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet.

Znaczącym czynnikiem wpływającym na niedostateczną reprezentację kobiet na rynku pracy jest trudność w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Kobiety, które mają dzieci, zwykle poświęcają mniej godzin na pracę zarobkową, a więcej czasu na wypełnianie nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych. Fakt posiadania chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet i powoduje, że niektóre z nich zupełnie wycofują się z rynku pracy.

Obecne unijne ramy prawne zapewniają ograniczone środki zachęcające mężczyzn do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi. Ta nierówność między kobietami

i mężczyznami, jeśli chodzi o politykę w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pogłębia różnice między kobietami i mężczyznami w dziedzinie pracy i opieki. Korzystanie przez ojców z regulacji w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, takich jak urlopy lub elastyczna organizacja pracy, będzie miało pozytywny wpływ na ograniczenie ilości nieodpłatnej pracy w rodzinie wykonywanej przez kobiety i pozostawi im więcej czasu na pracę za wynagrodzeniem.

W dyrektywie 2019/1158 określa się zatem minimalne wymagania dotyczące urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów.

Aby zachęcić do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi między kobietami i mężczyznami, a także umożliwić wczesne tworzenie więzi między ojcami i dziećmi, zgodnie z dyrektywą 2019/1158 należy przyznać ojców prawo do urlopu ojcowskiego. Taki urlop ojcowski powinien być wykorzystywany w okresie narodzin dziecka i wyraźnie wiązać się z tym wydarzeniem, a jego celem powinno być sprawowanie opieki.

Z uwagi na to, że obecnie większość ojców nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego lub przekazuje znaczną część uprawnień do swojego urlopu matkom – aby zachęcić ojców do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, a jednocześnie utrzymać prawo każdego z rodziców do co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego, jak przewidziano w dyrektywie 2010/18/UE, dyrektywa przedłuża z jednego do dwóch miesięcy minimalny okres urlopu rodzicielskiego, który nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica. Celem wprowadzenia tego rozwiązania jest zachęcenie ojców do korzystania z przysługującego im prawa do takiego urlopu. Rozwiązanie to również promuje i ułatwia powrót matek na rynek pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

W dyrektywie zwrócono także uwagę, że aby zapewnić mężczyznom i kobietom pełniącym obowiązki opiekuńcze większe możliwości pozostania na rynku pracy, każdy pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku. Pracownicy powinni mieć także prawo do czasu wolnego od pracy, bez uszczerbku dla nabytych lub nabywanych praw pracowniczych, z powodu działania siły wyższej w pilnych i niespodziewanych sprawach rodzinnych.

Korzystanie z uprawnień pracowniczych związanych z wypełnianiem funkcji rodzicielskiej i opiekuńczej nie powinno mieć negatywnego wpływu na status pracownika oraz traktowanie w zatrudnieniu.

Zgodnie z art. 20 ust.1 dyrektywy 2019/1158, państwa członkowskie obowiązane są do dnia 2 sierpnia 2022 r. przyjąć i opublikować przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania.

Ponadto projektowana ustawa ma na celu wprowadzenie zmian zapewniających pełną zgodność przepisów dotyczących wypowiedzenia umów o pracę na czas określony z *dyrektywą Rady 1999/70/WE z dnia 29 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych*

i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), zwanej dalej „dyrektywą 99/70/WE” - w związku z wystąpieniem Komisji Europejskiej dotyczącym nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków wypowiedzania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony. Zadeklarowano KE dostosowanie przepisów w tym zakresie do wymagań ww. dyrektywy Rady 1999/70/WE przy okazji prac nad transpozycją dyrektywy 2019/1152.

Komisja Europejska wskazała na występujące w przepisach Kodeksu pracy trzy aspekty nierówności umów na czas określony w stosunku do umów na czas nieokreślony:

- brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony;
- brak obowiązku konsultacji związkowej;
- brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

II. Obecny stan prawny

Umowa o pracę na okres próbny

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy w stosunku do umów o pracę na okres próbny określają, że umowę tę zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy. Ponowne zawarcie takiej umowy z tym samym pracownikiem jest możliwe w 2 przypadkach:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. W tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Obowiązujące przepisy nie uzależniają okresu trwania umowy o pracę na okres próbny od przewidywanego okresu, na jaki ma być zawarta umowa o pracę na czas określony. Nie przewidują też możliwości przedłużenia umowy o pracę na okres próbny.

Jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą

Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają wprost wyrażonego zakazu jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w innym stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy. Prawo to wynika pośrednio z art. 10 Kodeksu pracy, według którego każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy i nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Prawo to uzupełnia swoboda nawiązania stosunku pracy, która po stronie pracownika oznacza swobodę wyboru zawodu, miejsca pracy, pracodawcy (zasada wolności pracy – art. 11 Kodeksu pracy). Ograniczenia tej swobody (wolności pracy) mogą być wprowadzone jedynie w drodze ustawowej.

Obowiązki informacyjne

Art. 29 § 1 Kodeksu pracy określa elementy, które powinna zawierać umowa o pracę. Są to: strony umowy, rodzaj umowy, data jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Ponadto pracodawca musi poinformować pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę;
- 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego;
- 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
- 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty.

Jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, przekazuje pracownikowi dodatkowo informacje o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 29 § 3 Kodeksu pracy).

Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika na piśmie również o zmianie jego warunków zatrudnienia, o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy, a także o zmianie układu zbiorowego pracy, którym pracownik jest objęty, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałyby nastąpić przed upływem tego terminu – nie później niż do dnia rozwiązania umowy (art. 29 § 3² Kodeksu pracy).

Dodatkowo, zgodnie z art. 29¹ § 1 Kodeksu pracy, umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, powinna określać:

- 1) czas wykonywania pracy za granicą;
- 2) walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą.

Ponadto pracodawca przed skierowaniem takiego pracownika do pracy informuje go na piśmie również o:

- 1) świadczeniach przysługujących z tytułu skierowania do pracy poza granicami kraju, obejmujących zwrot kosztów przejazdu oraz zapewnienie zakwaterowania;
- 2) warunkach powrotu pracownika do kraju (art. 29¹ § 2 Kodeksu pracy).

Pracodawca informuje takiego pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia (art. 29¹ § 4 Kodeksu pracy).

Obowiązujące przepisy, wśród ogólnych obowiązków pracodawcy określanych powszechnie jako podstawowe, nie zawierają obowiązku informowania pracowników o warunkach pracy i płacy. Takie niepoinformowanie pracowników nie jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika.

Obecnie *ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140)* co do zasady nie zawiera przepisów dotyczących obowiązków pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP.

Wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy

Przepisy Kodeksu pracy w art. 29² § 2 stanowią, że pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Umowa o pracę na czas określony

W obecnym stanie prawnym w stosunku do umów o pracę na czas określony nie ma obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia takiej umowy, brak jest obowiązku konsultacji związkowej, brak jest również możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy. Natomiast wszystkie te elementy występują w przypadku zawierania umów o pracę na czas nieokreślony.

Urlop rodzicielski

W obecnym stanie prawnym pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego, który jest fakultatywnym uprawnieniem mającym na celu kontynuowanie płatnej opieki nad dzieckiem, co do zasady, w pierwszym roku życia dziecka.

Zgodnie z art. 182^{1a} Kodeksu pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- do 32 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (albo przyjęcia na wychowanie jednego dziecka) albo
- do 34 tygodni – w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie lub przyjęcia na wychowanie jednorazowo więcej niż jednego dziecka.

Urlop w powyższym wymiarze przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym wyżej mowa.

Ponadto, w okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może

korzystać z urlopu rodzicielskiego. Także w tym przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym wyżej mowa.

Ponadto, zgodnie z art. 182^{1c} Kodeksu pracy urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

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. Oznacza to, że prawo do urlopu rodzicielskiego jest obecnie uzależnione od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu; brak jest także nieprzenoszalnej części płatnego urlopu rodzicielskiego.

Część urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 16 tygodni może być udzielona w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

Żadna z części urlopu rodzicielskiego 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 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.

Zasiłek macierzyński

Urlop macierzyński i urlop rodzicielski są urlopami płatnymi w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku (w przypadku korzystania z urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego na podstawie tzw. długiego wniosku – zgodnie z art. 179¹ Kodeksu pracy) albo w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego oraz za pierwsze 6 tygodni urlopu rodzicielskiego i 60% podstawy wymiaru zasiłku za pozostałą część urlopu rodzicielskiego (w przypadku korzystania z tego urlopu na podstawie tzw. odrębnego wniosku – zgodnie z art. 182^{1d} Kodeksu pracy).

Urlop ojcowski

W obecnym stanie prawnym pracownik ma prawo do urlopu ojcowskiego, który jest fakultatywnym i płatnym uprawnieniem przysługującym pracownikowi – ojcu

wychowującemu dziecko. Pracownik może skorzystać z urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia albo do upływu 24. miesiący 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). Za okres urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Urlop opiekuńczy

W obowiązujących przepisach prawa pracy nie funkcjonuje urlop opiekuńczy. Zgodnie z przepisami art. 32 ust. 1 pkt 2 i 3 *ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 1133, z późn. zm.)*, zwanej dalej „ustawą zasiłkową”, ubezpieczonemu (w tym pracownikowi) przysługuje zasiłek opiekuńczy na chorego członka rodziny, tj. 60 dni w roku kalendarzowym na dziecko do 14 lat, w tym 14 dni na chorego członka rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym.

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

W prawie pracy nie funkcjonuje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej. Natomiast zgodnie z § 1 *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632)* przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. W związku z tym nie ma przeszkód prawnych, aby pracodawca już obecnie usprawiedliwił pracownikowi jego nieobecność w pracy spowodowaną działaniem siły wyższej oraz uznał ją za płatną bądź nie (zależy to od woli pracodawcy). Pracodawca może również udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy na część dnia pracy z zachowaniem lub bez zachowania prawa do wynagrodzenia; decyzja w tym zakresie także należy do pracodawcy.

Niezależnie od powyższego na wniosek pracownika może być udzielone zwolnienie od pracy w celu załatwienia spraw osobistych. Pracownik musi odpracować takie zwolnienie od pracy, a czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych – zgodnie z art. 151 § 2¹ Kodeksu pracy (wyjątek stanowią pracownicy niepełnosprawni, którzy mają sztywno ustaloną dobową normę czasu pracy).

Elastyczna organizacja pracy

Obecnie przewiduje się już szereg rozwiązań w zakresie elastycznej organizacji pracy, które są dostępne dla wszystkich pracowników, w tym pracujących rodziców.

W zakresie czasu pracy obecnie funkcjonują następujące rozwiązania:

- a) indywidualny rozkład czasu pracy (art. 142 Kodeksu pracy) – na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy, w ramach systemu pracy, którym pracownik jest objęty,
- b) tzw. ruchomy czas pracy (art. 140¹ Kodeksu pracy) – na pisemny wniosek pracownika może być stosowany rozkład czasu pracy przewidujący różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy lub przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy (ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi w tym przypadku pracy w godzinach nadliczbowych),
- c) system zadaniowego czasu pracy (art. 140 Kodeksu pracy) – może być stosowany w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Wówczas pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 Kodeksu pracy (8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy). Istotą tego systemu czasu pracy jest swoboda pracownika w zakresie organizacji jego rozkładu czasu pracy.

Ponadto, zgodnie z przepisami zawartymi w rozdziale IIb działu drugiego Kodeksu pracy, przewiduje się możliwość wykonywania pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca). Warunki telepracy określa pracodawca w porozumieniu z działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi, a gdy nie ma związków – po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Nowelizacją przepisów Kodeksu pracy z 2018 r. wprowadzono także możliwość wykonywania pracy w formie telepracy na wniosek każdego pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, niezależnie od zawarcia porozumienia określającego warunki stosowania telepracy u danego pracodawcy albo określenia tych warunków w regulaminie (art. 67⁶ § 5 Kodeksu pracy); zatem pracownik zainteresowany telepracą może wystąpić do pracodawcy z niewiążącym wnioskiem w tej sprawie. Taka forma zatrudnienia sprzyja łączeniu pracy z obowiązkami rodzicielskimi.

Niezależnie od powyższego przepisy prawa pracy przewidują specjalne uprawnienia dla rodziców wychowujących dzieci z niepełnosprawnością wprowadzone do Kodeksu pracy w ramach realizacji Programu kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem”. Regulacje te przewidują:

- a) prawo do wykonywania pracy w formie telepracy na wiążący wniosek pracownika (art. 67⁶ § 6 i 7 Kodeksu pracy). Uprawnienie to przysługuje:
- pracownikowi – rodzicowi dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu,
 - pracownikowi – rodzicowi dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności (określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych),
 - pracownikowi – rodzicowi dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno – wychowawczych (określonych w Prawie oświatowym),
- b) możliwość korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy (pracy w przerywanym czasie pracy lub indywidualnym rozkładzie czasu pracy albo w ruchomym czasie pracy – art. 142¹ Kodeksu pracy) na wiążący wniosek pracownika. Uprawnienie to przysługuje: pracownikom wymienionym w pkt a i dodatkowo pracownikowi – małżonkowi albo pracownikowi – rodzicowi dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej.

Pracodawca może odmówić uwzględnienia ww. wniosków, gdy ich uwzględnienie jest niemożliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Z uprawnień mogą skorzystać, także pracownicy opiekujący się dorosłymi dziećmi, tj. powyżej 18 roku życia.

Obecnie procedowany jest projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UD 318) dotyczący wprowadzenia do Kodeksu pracy na stałe pracy zdalnej. Z uwagi na to, że zgodnie z projektem ustawy praca zdalna ma zastąpić obecnie funkcjonującą telepracę – do projektu przeniesiono także możliwość występowania przez pracownika wychowującego niepełnosprawne dziecko z wiążącym wnioskiem o pracę zdalną.

Zakaz dyskryminacji

Nakaz równego traktowania pracowników (art. 11² Kodeksu pracy), jak również zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ Kodeksu pracy) należą do podstawowych zasad prawa pracy. Konkretyzacja tych zasad następuje w dalszych przepisach Kodeksu, w szczególności w dziale pierwszym w rozdziale IIa. „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. 18^{3a}–18^{3e} Kodeksu pracy). Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Pracodawca jest także zobowiązany do udostępniania pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie

zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

We wspomnianym wyżej art. 11³ Kodeksu pracy ustanawia się zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji bez względu na jakąkolwiek przyczynę. Podobnie przepis art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy wprowadzający nakaz równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, także posługuje się otwartym, przykładowym katalogiem przesłanek dyskryminacji wymieniając wśród nich: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kodeks pracy zawiera definicje równego traktowania, dyskryminowania bezpośredniego, dyskryminowania pośredniego, a także molestowania oraz molestowania seksualnego. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z jakiegokolwiek przyczyny. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przejawem dyskryminowania jest także:

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- molestowanie, czyli niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej lub uwłaczającej atmosfery.

Kodeks pracy określa także wyjątki od zakazu dyskryminacji. Zgodnie z art. 18^{3b} Kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z pewnymi wyjątkami, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

– chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W tym miejscu, należy zwrócić uwagę na zasadę przeniesienia ciężaru dowodu z pracownika na pracodawcę w sprawach o dyskryminację, co znaczenie ułatwia pracownikom dochodzenie swoich praw przed sądami pracy.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają natomiast działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające m.in. na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność.

Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

Ochrona stosunku pracy

W okresie korzystania przez pracownika z uprawnień rodzicielskich, zgodnie z art. 177 Kodeksu pracy, co do zasady nie ma możliwości wypowiedzenia ani rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (z wyłączeniem sytuacji w której ogłoszono upadłość lub likwidację pracodawcy, a także gdy wystąpią przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Ochrona ta podlega modyfikacji w przypadku rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników) na podstawie przepisów *ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969)*, zwanej dalej „ustawą o grupowych zwolnieniach”.

Niezależnie od powyższego pracownicy korzystający z uprawnień rodzicielskich mają szereg uprawnień, w tym prawo do:

- dopuszczenia do pracy po płatnych urloпах związanych z rodzicielstwem na dotychczas zajmowanym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom pracownika za wynagrodzeniem, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu (a w przypadku bezpłatnego urlopu wychowawczego za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem) – art. 183² i art. 186⁴ Kodeksu pracy,

- skorzystania ze zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – w przypadku wychowywania dziecka w wieku do 14 lat (art. 188 Kodeksu pracy),
- zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy lub delegowanie poza stałe miejsce pracy – w przypadku opiekowania się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia – tylko za zgodą pracownika (art. 178 § 2 Kodeksu pracy).

Sankcje

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy stanowią, że kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza m.in. przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem – podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł (art. 281 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy).

III. Szczegółowy opis proponowanych zmian Kodeksu pracy

1) Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych.

Art. 1 pkt 1 (dodanie art. 18^{3f} Kodeksu pracy)

Proponuje się dodanie art. 18^{3f} Kodeksu pracy, zgodnie z którym skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy, w szczególności przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika (§ 1). Powyższa zasada będzie miała odpowiednie zastosowanie do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy (§ 2).

Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostaną naruszone przez pracodawcę, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (§ 3).

Projektowany przepis będzie miał szeroki zakres, bowiem będzie dotyczył ochrony pracownika przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami w przypadku korzystania ze wszystkich uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy, w tym przepisów wprowadzanych w związku z wdrożeniem dyrektywy 2019/1152 i dyrektywy 2019/1158; ochrona ta będzie obejmowała także pracownika, który udzielił takiemu pracownikowi wsparcia w jakiegokolwiek formie.

Projektowane regulacje zawarte w art. 18^{3f} Kodeksu pracy wdrażają postanowienia art. 11 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którymi państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, rodzicielski, opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia przez nich z wnioskiem o czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej lub skorzystania z takiego czasu lub z powodu skorzystania przez nich z elastycznej organizacji pracy. Ponadto, zgodnie z motywem 40 dyrektywy 2019/1158 pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w tej dyrektywie, powinni być chronieni przed dyskryminacją lub wszelkim niekorzystnym traktowaniem tego powodu.

Nowy art. 18^{3f} Kodeksu pracy wdraża także postanowienia art. 14 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którymi państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne w celu ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie.

2) Zmiana w zakresie umów o pracę na okres próbny

Art. 1 pkt 2 projektu (zmiana art. 25 Kodeksu pracy)

Proponuje się, przy okazji nowelizacji przepisu określającego umowy o pracę, dokonać modyfikacji także kolejności wyszczególnionych w art. 25 § 1 Kodeksu pracy rodzajów umów o pracę, zgodnie z kolejnością szczegółowych regulacji dotyczących tych rodzajów umów o pracę w dalszych przepisach Kodeksu pracy. W myśl zatem tej propozycji zmiany po umowie na okres próbny zostanie wymieniona umowa o pracę na czas określony, a potem umowa o pracę na czas nieokreślony (lit a).

Projekt nie modyfikuje okresu na jaki może zostać zawarta umowa na okres próbny. Nadal nie może ona przekraczać 3 miesięcy (lit b.). Jest to zgodne z art. 8 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, w myśl którego w przypadku gdy stosunek pracy jest uzależniony od okresu próbnego określonego w prawie krajowym lub praktyce krajowej, państwa członkowskie zapewniają, aby okres ten nie przekraczał sześciu miesięcy.

Taka propozycja jest spójna z zakazem regresji (art. 20 dyrektywy 2019/1152), zgodnie z którym dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich oraz nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie.

Projekt przewiduje wyjątek od 3 miesięcznego okresu umowy na okres próbny polegający na tym, iż strony będą mogły uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuży się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności (lit. b).

Proponowany przepis jest zgodny z art. 8 ust. 3 dyrektywy 2019/1152 (zdanie drugie), w myśl którego w przypadku gdy pracownik był nieobecny w pracy podczas okresu próbnego, państwa członkowskie mogą postanowić, że okres próbny może zostać przedłużony w zależności od długości tej nieobecności. Temu przepisowi odpowiada motyw 28 dyrektywy 2019/1152, w którym stwierdza się, że: „powinna również istnieć możliwość, aby okresy próbne mogły być odpowiednio przedłużane, w przypadku gdy pracownik był nieobecny podczas okresu próbnego, np. z powodu choroby lub urlopu, tak aby pracodawca miał możliwość sprawdzenia, czy pracownik nadaje się do wykonywania danego zadania”.

Ponieważ dyrektywa 2019/1152 w art. 8 ust. 2 zdanie pierwsze nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby w przypadku stosunków pracy na czas określony długość takiego okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy, koniecznym było wprowadzenie dodatkowej regulacji zawartej w projektowanym art. 25 § 2². Zgodnie z propozycją umowę o pracę na okres próbny będzie zawierało się na okres nieprzekraczający:

- 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Dodatkowo strony będą mogły wydłużyć w umowie okresy, o których mowa w § 2², nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy (projektowany art. 25 § 2³).

Art. 8 ust. 2 (zdanie drugie) dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż w przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego. W celu dostosowania brzmienia obowiązujących przepisów do tej regulacji zmianie musi ulec brzmienie obowiązującego art. 25 § 3 Kodeksu pracy, który przewiduje także możliwość ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. W tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny. Stosownie do projektowanej zmiany ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe tylko, jeżeli pracownik będzie miał być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy (lit. c).

3) Zmiana redakcyjna dotycząca określenia dnia nawiązania stosunku pracy

Art. 1 pkt 3 projektu (zmiana art. 26 Kodeksu pracy)

W celu doprecyzowania przepisu, zgodnie z proponowanym brzmieniem tego artykułu, stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli tego dnia nie określono – w dniu zawarcia umowy. W stosunku do obecnego brzmienia art. 26 Kodeksu pracy zmiana polega na zastąpieniu zwrotu „termin określony w umowie” zwrotem „dzień określony w umowie”. Przepis ten koresponduje ze zmienianym art. 29 § 1 Kodeksu pracy, który określając, co zawiera umowa o pracę, wskazuje m.in. dzień rozpoczęcia pracy.

4) Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie

Art. 1 pkt 4 projektu (dodanie art. 26¹ Kodeksu pracy)

Przepis art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców, poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani nie poddawał pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego powodu. Jednocześnie przepis ten w ust. 2 dopuszcza możliwość ustanowienia warunków stosowania przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktu interesów.

Według przepisów Kodeksu pracy każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy i nikomu z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu (art. 10 Kodeksu pracy). Prawo to uzupełnia swoboda nawiązania stosunku pracy, która po stronie pracownika oznacza swobodę wyboru zawodu, miejsca pracy, pracodawcy (zasada wolności pracy – art. 11 Kodeksu pracy). Ograniczenia tej swobody (wolności pracy) mogą być wprowadzone jedynie w drodze ustawowej.

Niemniej jednak powyższe przepisy nie zawierają wyrażonego wprost zakazu, o którym mowa w powołanym art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, co mogłoby w przyszłości skutkować zarzutem Komisji Europejskiej braku właściwej implementacji tej dyrektywy. W związku z tym niezbędne jest istnienie w przepisach krajowych wyraźnej podstawy prawnej, na którą mógłby powołać się pracownik.

Projektodawca zdecydował się zatem na wprowadzenie dodatkowej regulacji, bezpośrednio wdrażającej ww. przepis dyrektywy, zgodnie z którą pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu tego nie będzie stosowało się w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Dodatkowo, zgodnie z projektowanym art. 29⁴ § 1 Kodeksu pracy, m.in. jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą

świadczenia pracy innym niż stosunek pracy nie będzie mogło być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie będzie mogło powodować wobec niego negatywnych konsekwencji, zwłaszcza stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

5) Rozszerzenie zakresu informowania o stosunku pracy

Art. 1 pkt 5 projektu (zmiana art. 29 Kodeksu pracy)

a) treść umowy o pracę

Proponuje się, aby umowa o pracę określała strony umowy, siedzibę pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) dzień rozpoczęcia pracy;
- 6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny – czas trwania i warunki takiej umowy, w szczególności, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o możliwości przedłużenia umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy;
- 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Powyższy przepis stanowi wdrożenie art. 4 ust. 2 lit a–d, g, k dyrektywy 2019/1152. Zgodnie z tymi przepisami informacje o zasadniczych aspektach stosunku pracy obejmują:

- a) tożsamość stron stosunku pracy;
- b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy zasadę, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz siedzibę pracodawcy lub, w stosownych przypadkach, adres zamieszkania pracodawcy;
- c) jeden lub obydwa poniższe elementy:
 - (i) tytuł, stopień, charakter lub kategorię pracy, do wykonywania której pracownik jest zatrudniony; lub
 - (ii) krótką charakterystykę lub opis pracy;
- d) datę rozpoczęcia stosunku pracy;

- g) czas trwania i warunki ewentualnego okresu próbnego;
- k) wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie oraz częstotliwość i sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony.

Poinformowanie o powyższych zasadniczych aspektach stosunku pracy nastąpi zatem w ramach zawierania samej umowy o pracę, co jednocześnie pozostaje spójne z wymogiem określonym w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, który wymaga, aby wymienione powyżej informacje były przekazane w okresie rozpoczynającym się pierwszego dnia pracy, a kończącym nie później niż w siódmym dniu kalendarzowym.

Tożsamość stron stosunku pracy

Obecnie obowiązujące przepisy zawierają już wymóg określenia stron umowy (wprowadzenie do wyliczenia zawartego w art. 29 § 1 Kodeksu pracy). Proponuje się zatem rozwinięcie tego przepisu także o siedzibę pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania – celem realizacji postanowień art. 4 ust. 2 lit. a i b dyrektywy 2019/1152.

Rodzaj pracy

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy już teraz do istotnych elementów umowy o pracę zaliczają rodzaj pracy. Przez „rodzaj pracy” rozumie się typ (zespół) czynności składających się na umówioną pracę. Rodzaj ten może być wskazany wprost przez określenie pracy wchodzącej w zakres danego zawodu (np. lekarza) czy specjalności (np. księgowego) lub pośrednio przez oznaczenie stanowiska roboczego. Rodzaj pracy może być określony w umowie przez wskazanie stanowiska, funkcji, zawodu, specjalności, charakteru pracy lub czynności, które mają być wykonywane przez pracownika. Stanowi to w opinii projektodawcy wypełnienie wymogu określonego w art. 4 ust. 2 lit. c, co oznacza, iż wdrożenie tego przepisu nie jest konieczne.

Miejsce pracy

Proponuje się rozwinięcie przepisu uwzględniając, że miejsce pracy może być nie tylko jedno, ale może ich być kilka, a ponadto – aby uwzględnić stosunki pracy, w których nie ma stałego miejsca pracy, co oznacza, że pracownik ma swobodę w określaniu swojego miejsca pracy. Wymogi informacyjne w zakresie miejsca pracy wynikające z dyrektywy 2019/1152 mają na celu dopuszczenie takich form zatrudnienia jak praca za pośrednictwem np. platform internetowych oraz innych przypadków, gdy miejsce pracy nie jest ustalane przez pracodawcę.

Komisja Europejska wyjaśnia¹, że „stałe miejsce” odnosi się do sytuacji, w których pracownik posiada jedno miejsce pracy. Termin „główne miejsce” odnosi się do sytuacji, w których pracownik ma jedno główne miejsce pracy, ale musi również wykonywać pracę w innym miejscu niż główne miejsce pracy, np. w celu wykonywania zadań na miejscu. Swoboda określania miejsca pracy oznacza, że w zakresie miejsca pracy decyduje pracownik, po uzgodnieniu tego z pracodawcą. Sposób ten, jak się wydaje, byłby adekwatny w sytuacji stosowania np. pracy zdalnej.

Wynagrodzenie

Podobnie obecne przepisy zawierają regulację, zgodnie z którą niezbędnym elementem umowy o pracę jest także wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Taka regulacja pozostaje zatem spójna z wymogiem dyrektywy 2019/1152, aby informacja o zasadniczych aspektach stosunku pracy zawierała wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie.

Wskazywane tu będą te składniki wynagrodzenia, które zostały ustalone w drodze negocjacji między pracownikiem a pracodawcą przy zawieraniu umowy o pracę.

Dzień rozpoczęcia pracy

Proponuje się zastąpienie wyrazu „termin” rozpoczęcia pracy, określeniem „dzień” rozpoczęcia pracy. Dzień stanowi jeden ze sposobów oznaczenia terminu. Termin nie musi oznaczać daty. Dzień oznacza konkretny dzień kalendarzowy.

W konsekwencji powyższego proponuje się także dokonać modyfikacji brzmienia art. 26 Kodeksu pracy (art. 1 pkt 3 projektu), zgodnie z którym stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli dnia tego nie określono – w dniu zawarcia umowy.

Warunki okresu próbnego

W przypadku zawierania umowy o pracę na okres próbny proponuje się rozwinięcie przepisu i dodanie do niezbędnych elementów takiej umowy obowiązku określenia czasu trwania i warunków takiej umowy, w szczególności, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu tej umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Dodanie pkt 6 w art. 29 § 1 stanowi realizację wymogu art. 4 ust. 2 lit. g dyrektywy 2019/1152, który stanowi o obowiązku informowania pracownika o czasie trwania

¹ wynika to z Raportu grupy ekspertów Komisji Europejskiej w odniesieniu do transpozycji dyrektywy: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=82&furtherNews=yes&newsId=10060>

i warunkach okresu próbnego. Uwzględnia również sytuację, kiedy strony stosunku pracy postanowią o przedłużeniu okresu próbnego o czas urlopu, a także o czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub o wydłużeniu umowy o pracę na okres próbny nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Postanowienie takie powinno zostać zawarte w treści pisemnie sporządzonej umowy o pracę.

Zarówno ww. przepis dyrektywy, jak i motyw 3 dyrektywy 2019/1152 wyraża zasadę nr 7 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowiącą, że pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego.

Komisja Europejska zwraca uwagę², że warunki okresu próbnego to te, które odnoszą się konkretnie do okresu próbnego (a nie do standardowego stosunku pracy). Takimi warunkami może być okres wypowiedzenia, w przypadku gdy pracodawca lub pracownik zamierza zakończyć stosunek pracy przed zakończeniem okresu próbnego, lub najpóźniej w którym momencie pracodawca powinien poinformować pracownika, jeżeli zamierza zakończyć stosunek pracy, gdy okres próbny się kończy.

Umowy o pracę na czas określony

Dyrektywa 2019/1152 w art. 4 ust. 2 lit. e wymaga, aby w przypadku stosunku pracy na czas określony, pracownik był informowany o spodziewanym czasie trwania stosunku pracy lub dacie jego zakończenia.

Termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony wskazywany jest w umowie o pracę w sposób bezpośredni lub pośredni. Określenie momentu, w którym nastąpi rozwiązanie umowy o pracę na czas określony w praktyce określa się przez wskazanie konkretnej daty kalendarzowej (sposób bezpośredni) lub wskazanie zdarzenia, którego zajście spowoduje rozwiązanie stosunku pracy (np. powrót do pracy pracownika, który był na urlopie wychowawczym i był w tym czasie zastępowany przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony). Istotą umowy tego rodzaju jest bowiem uzależnienie ustania stosunku pracy od zdarzenia przyszłego i pewnego (art. 116 § 2 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy). Zatem termin końcowy umowy o pracę na czas określony powinien być zawsze oznaczony w taki sposób, by był znany stronom przynajmniej w przybliżeniu. Niemniej celem wdrożenia ww. przepisu dyrektywy projektodawca zaproponował wprowadzenie wprost tego elementu do treści umowy o pracę.

² wynika to z Raportu grupy ekspertów Komisji Europejskiej w odniesieniu do transpozycji dyrektywy: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=82&furtherNews=yes&newsId=10060>

b) pisemna informacja dla pracownika

Proponuje się w art. 29 § 3 Kodeksu pracy, aby pracodawca informował pracownika na piśmie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- 2) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy;
- 3) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;
- 4) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;
- 5) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;
- 6) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;
- 7) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy;
- 8) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych;
- 9) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania;
- 10) obowiązującej procedurze rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia;
- 11) prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy;
- 12) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji;
- 13) w przypadku, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy.

Ponadto proponuje się, aby pracodawca informował pracownika na piśmie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej

z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

Informacja o składnikach wynagrodzenia, o której mowa w pkt 8, dotyczyć będzie składników wynagrodzenia wynikających z przepisów prawa pracy, postanowień regulaminów, czy układów zbiorowych pracy.

Powyższy przepis stanowi wdrożenie art. 4 ust. 2 lit. h, i, j, k, l, n, o dyrektywy 2019/1152. Zgodnie z tymi przepisami informacje o zasadniczych aspektach stosunku pracy obejmują:

- h) prawo do ewentualnych szkoleń zapewnianych przez pracodawcę;
- i) długość płatnego urlopu przysługującego pracownikowi lub, jeżeli nie może być ona określona przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;
- j) procedurę obowiązującą pracodawcę i pracownika, w tym wymogi formalne i długość okresów wypowiedzenia, w razie rozwiązania stosunku pracy lub, jeżeli długość okresów wypowiedzenia nie może być określona przy udzielaniu informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia;
- k) wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie oraz częstotliwość i sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;
- l) jeżeli system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze przewidywalny, długość standardowego dnia lub tygodnia pracy pracownika oraz ustalenia dotyczące godzin nadliczbowych i wynagrodzenia za nie, a także w przypadku pracy zmianowej – ustalenia dotyczące informacji o przejściu ze zmiany na zmianę;
- n) umowy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika lub, w przypadku zawarcia umowy zbiorowej poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę takich organów lub instytucji, w ramach których umowy zostały zawarte;
- o) w przypadku gdy jest to obowiązkiem pracodawcy, nazwę lub nazwy instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.

c) informacja o zmianie warunków zatrudnienia

Proponuje się modyfikację obecnego art. 29 § 3² Kodeksu pracy polegającą na dostosowaniu tego przepisu do rozszerzonego brzmienia § 3 tego artykułu, a także skróceniu dotychczasowego (maksymalnego) 1 miesięcznego terminu od dnia wejścia w życie zmian na poinformowania pracownika o zmianie warunków jego zatrudnienia na dzień, w którym taka zmiana wchodzi w życie. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

Taką modyfikację przepisu wymusza przede wszystkim art. 6 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, który zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia, aby zmiana w odniesieniu do aspektów stosunku pracy, o których mowa w art. 4 ust. 2, oraz wszelka zmiana dodatkowych informacji dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, o których mowa w art. 7, była przekazywana pracownikowi przez pracodawcę w formie dokumentu w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna. Dodatkowo ust. 2 stanowi, iż dokument ten nie dotyczy zmian, które jedynie odzwierciedlają zmiany w przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowieniach statutowych albo w umowach zbiorowych, wymienionych w dokumentach, o których mowa w art. 5 ust. 1 i, w stosownych przypadkach, w art. 7.

Zgodnie zatem z projektowanym art. 29 § 3¹ Kodeksu pracy pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

d) sposób przekazania pisemnej informacji dla pracownika

Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, które zostały wymienione w projektowanym art. 29 § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, oraz ich zmianie, będzie mogło nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych (art. 29 § 3² Kodeksu pracy).

Powyższe odpowiada art. 4 ust. 3 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym ww. informacje mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub postanowień statutowych albo umów zbiorowych regulujących te litery.

e) przekazanie informacji w postaci elektronicznej

W projekcie proponuje się dodać art. 29 § 3³ Kodeksu pracy, który przewiduje możliwość przekazania pracownikowi informacji o warunkach jego zatrudnienia, jak również informacji o ich zmianie w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

Taką możliwość przewiduje art. 3 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym pracodawca przekazuje każdemu pracownikowi na piśmie informacje wymagane zgodnie z niniejszą dyrektywą. Informacje te podaje się i przekazuje w formie papierowej lub – pod

warunkiem że będą one dostępne dla pracownika, będą mogły być przechowywane i wydrukowane, a pracodawca zachowa dowód przekazania informacji lub otrzymania informacji przez pracownika – w formie elektronicznej.

6) Dodatkowe informacje dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego

Art. 1 pkt 6 projektu (zmiana art. 29¹ Kodeksu pracy)

W odniesieniu do pracowników kierowanych do pracy do innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub kraju trzeciego, dyrektywa 2019/1152 w art. 7 ust 1 przewiduje obowiązek przedstawiania dodatkowych informacji o: państwie lub państwach, w których ma być wykonywana praca za granicą oraz o przewidywanym czasie trwania tej pracy; walucie, w której zostanie wypłacone wynagrodzenie; w stosownych przypadkach świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych, związanych z wykonywaniem przydzielonej pracy; o tym czy jest zapewniony powrót pracownika do kraju, a jeżeli tak, to warunkach tego powrotu. KE wyjaśnia, że zwrot „w stosownych przypadkach” odnosi się do sytuacji, w których takie świadczenia (art. 7 ust. 1 lit. c), dodatki lub ustalenia dotyczące zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, żywienia i zakwaterowania (art. 7 ust. 2 lit. b) istnieją.

Dokumenty obejmujące wszystkie wymagane informacje muszą być dostarczone pracownikowi przed wyjazdem. O ile dane państwo członkowskie nie postanowi inaczej, wymagania dotyczące pracowników kierowanych za granicę, w tym pracowników podlegających przepisom o delegowaniu, nie będą miały zastosowania, jeśli czas trwania każdego okresu pracy za granicą, tj. poza państwem, w którym pracownik zwykle wykonuje pracę, nie przekracza 4 kolejnych tygodni.

Celem wdrożenia powyższej regulacji dyrektywy proponuje się odpowiednią modyfikację art. 29¹ Kodeksu pracy, polegającą na uchyleniu obowiązującego § 1 i 5, zmianie § 2–4 i 6 oraz dodaniu § 5¹.

Zgodnie z projektowaną regulacją zawartą w § 2, przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego na obszarze państwa będącego członkiem Unii Europejskiej lub na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca będzie zobowiązany przekazać pracownikowi niezależnie od wcześniej wymienionych informacji, informacje na piśmie o:

- 1) państwie lub państwach, w których praca za granicą lub zadanie służbowe mają być wykonywane;
- 2) przewidywanym czasie trwania tej pracy lub zadania służbowego;
- 3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą lub zadania służbowego;
- 4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy za granicą lub zadania służbowego w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy

prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych albo umowa o pracę;

5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;

6) warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.

Podobnie jak w przypadku pracownika wykonującego pracę na terytorium RP, tak i w przypadku pracownika wysyłanego do pracy poza terytorium RP pracodawca będzie informował pracownika na piśmie o zmianie ww. warunków zatrudnienia niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to będzie przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych (29¹ § 3 Kodeksu pracy).

Poinformowanie pracownika o walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą lub zadania służbowego, oraz o zmianie tego warunku, będzie mogło nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy (29¹ § 4 Kodeksu pracy). Taka możliwość wynika wprost z art. 7 ust. 3 dyrektywy 2019/1152. W związku z tym proponuje się uchylenie obecnie obowiązującego § 5 w art. 29¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym poinformowanie pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów.

Dodatkowo, podobnie jak w przypadku pracownika wykonującego pracę na terytorium RP, informacje przekazywane pracownikom kierowanym do pracy do innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub kraju trzeciego, pracodawca będzie mógł przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika (nowy § 5¹ w art. 29¹ Kodeksu pracy w związku z art. 3 dyrektywy 2019/1152).

Zmiana w art. 29¹ § 6 Kodeksu pracy jest zmianą redakcyjną i wynika z uchylenia § 1 i dodatnia § 5¹ w art. 29¹ Kodeksu pracy.

7) Przejście do innych form zatrudnienia

Art. 1 pkt 7 i 8 projektu (skreślenie oznaczenie § 1 uchylenie § 2 w art. 29² oraz dodanie art. 29³ Kodeksu pracy)

Proponuje się, aby pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, mógł wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie będzie to dotyczyło pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny (art. 29³ § 1 Kodeksu pracy). Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić taki wniosek pracownika (art. 29³ § 2 Kodeksu pracy). Prawo do złożenia ww. wniosku, będzie przysługiwać pracownikowi raz w ciągu roku kalendarzowego, zaś pracodawca będzie

udzielał pracownikowi na piśmie odpowiedzi na taki wniosek, wraz z uzasadnieniem, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, najpóźniej w terminie 1 miesiąca od dnia jego otrzymania (art. 29³ § 3 Kodeksu pracy).

Z uwagi na projektowany art. 29³ § 2 Kodeksu pracy, celem wyeliminowania powielających się przepisów, proponuje się uchylene § 2 w art. 29² Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Proponowany przepis art. 29³ Kodeksu pracy wynika z art. 12 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, a który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Państwa członkowskie mogą ograniczyć częstotliwość składania wniosków skutkujących obowiązkiem określonym w niniejszym artykule. Jednocześnie ust. 2 zdanie pierwsze ww. artykułu dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż państwa członkowskie zapewniają, by pracodawca udzielał pisemnej odpowiedzi wraz z uzasadnieniem, o której mowa w ust. 1, w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku.

Ww. przepisowi odpowiada motyw 36 dyrektywy 2019/1152. Z motywu tego wynika ponadto, że przejście do bezpieczniejszych form zatrudnienia oznacza przejście na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy lub na umowę na czas nieokreślony.

8) Ochrona pracownika przed zwolnieniem

Art. 1 pkt 8 projektu (dodanie art. 29⁴ Kodeksu pracy)

Proponuje się w dodawanym art. 29⁴ § 1 Kodeksu pracy, aby następujące sytuacje nie mogły stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę:

- poinformowanie pracodawcy o wymienionych wyżej brakujących postanowieniach umowy o pracę,
- wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy,
- jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy,
- dochodzenie udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia lub ich zmianie (czyli o zasadniczych aspektach stosunku pracy),

- skorzystanie z prawa zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy.

W przypadku naruszenia tego przepisu pracownik będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Będzie tu miał zastosowanie odwrócony ciężar dowodu, czyli pracodawca będzie udowadniał, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami (29⁴ § 2 Kodeksu pracy).

Pracownik, który będzie uważał, że umowa o pracę na okres próbny została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu skorzystania z ww. uprawnień, będzie mógł, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania (29⁴ § 3 Kodeksu pracy).

Pracodawca będzie udzielał pracownikowi odpowiedzi na ten wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku (29⁴ § 4 Kodeksu pracy).

Konieczność wdrożenia powołanego wyżej przepisu wynika przede wszystkim z art. 18 ust. 1–3 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwolnienia lub jego równoważników oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Natomiast pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.

Dodatkowo państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pracodawcy.

9) Zmiany w zakresie umów na czas określony

Art. 1 pkt 9–12 projektu (zmiana w art. 30 § 4, w art. 38 § 1, w art. 45 § 1 oraz w art. 50 Kodeksu pracy)

Proponowane zmiany pozostają w związku z pismem Komisji Europejskiej o niezgodności przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia umów na czas określony z przepisami Unii Europejskiej i w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE (w sprawie C-38/13 Nierodzik). W związku z powyższym przepisy Kodeksu pracy dotyczące wypowiedzenia umów na czas określony stanowią wyraz dostosowania ich do wymagań prawa Unii Europejskiej.

Komisja Europejska wskazała na nieuzasadnione nierówne traktowanie w zakresie warunków wypowiedzenia umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony. Komisja Europejska wskazała na występujące w przepisach Kodeksu pracy trzy aspekty nierówności umów na czas określony w stosunku do umów na czas nieokreślony:

- brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony;
- brak obowiązku konsultacji związkowej;
- brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

Zgodnie z propozycją zawartą w projektowanych przepisach:

- w art. 30 § 4 Kodeksu pracy dodaje się, że również w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie,
- w art. 38 § 1 Kodeksu pracy dodaje się, że również o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
- w art. 45 § 1 Kodeksu pracy dodaje się, że również w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – będzie orzekał o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu,
- w art. 50 Kodeksu pracy zostanie skreślone oznaczenie § 1 i zostaną uchylone obowiązujące § 3–5, zgodnie z którymi w obecnym stanie prawnym, co do zasady, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu takiej umowy.

Powołane powyżej zmiany usuną zatem nierówności w Kodeksie pracy między umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę na czas nieokreślony, leżące u podstaw zarzutów Komisji.

10) Obowiązek pracodawcy informowania o warunkach pracy i płacy

Art. 1 pkt 13 projektu (dodanie pkt 1a w art. 94 Kodeksu pracy)

Proponuje się sformułowanie wśród ogólnych obowiązków pracodawcy określanych powszechnie jako podstawowe, obowiązku informowania pracowników o warunkach pracy i płacy.

Podstawą ustanowienia powyższej zmiany jest art. 4 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, z którego wynika, że w regulacjach prawa pracy państw członkowskich obowiązek pracodawcy informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy powinien być wyraźnie wyartykułowany. Powyższe rozwiązanie wyraża istotę dyrektywy w zakresie przejrzystości i przewidywalności warunków pracy.

11) Obowiązek pracodawcy informowania o wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu

Art. 1 pkt 14 projektu (zmiana art. 94² Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 94² Kodeksu pracy, zgodnie z którym do obecnej regulacji dodaje się dla pracodawcy obowiązek informowania wszystkich pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy także o procedurach awansu oraz wolnych stanowiskach pracy.

Projektowany przepis wdraża motyw 25 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym ułatwianie utrzymywania dobrowolnych kontaktów z pracodawcą podczas urlopów, polega w szczególności na tym, że pracownicy powinni być informowani o procedurach awansu i wolnych stanowiskach pracy oraz powinni mieć możliwość uczestniczenia w takich procedurach i ubiegania się o wolne stanowiska pracy.

12) Szkolenia zapewniane przez pracodawcę

Art. 1 pkt 15 projektu (dodanie art. 94¹³ Kodeksu pracy)

Proponuje się dodać nowy przepis, zgodnie z którym w przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników, niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, szkolenia takie będą odbywały się na koszt pracodawcy oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika będzie wliczał się do jego czasu pracy. To zobowiązanie pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników będzie wynikało z układu zbiorowego pracy, innego porozumieniu zbiorowego lub regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń będzie wynikał z przepisów prawa lub umowy o pracę. Dotyczyć to będzie również szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego.

Powyższy przepis stanowi wdrożenie art. 13 dyrektywy 2019/1152. Stosownie do jego brzmienia państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony,

szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy.

13) Przyznanie prawa do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej

Art. 1 pkt 16 (dodanie art. 148¹ Kodeksu pracy)

Proponuje się dodanie art. 148¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi będzie przysługiwało zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia (§ 1). Pracodawca będzie obowiązany udzielić tego zwolnienia na żądanie i w terminie wskazanym przez pracownika, zgłoszone najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia (§ 3).

Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny (§ 4).

Ze zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym będzie mógł skorzystać także pracownik, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin (§ 5), np. pracownik z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo pracownik zatrudniony w służbie zdrowia.

Do pracownika korzystającego ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej odpowiednie zastosowanie będzie miał przepis art. 183² Kodeksu pracy dotyczący obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy po urlopach związanych z urodzeniem dziecka (§ 6).

Za czas zwolnienia od pracy, o którym wyżej mowa, pracownik zachowa prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

Projektowana regulacja zawarta w dodawanym art. 148¹ Kodeksu pracy stanowi wdrożenie art. 7 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.

Podczas korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracownik nadal pozostaje w stosunku pracy i zachowuje swoje prawa pracownicze, przy czym jego wynagrodzenie za okres tego zwolnienia jest w wysokości 50%. W związku z tym projektowany przepis jest także zgodny z art. 10 ust. 1 i 3 dyrektywy 2019/1158.

Projektowany § 6 w art. 148¹ Kodeksu pracy stanowi wdrożenie art. 10 ust. 1 i 3 dyrektywy 2019/1158.

14) Przyznanie prawa do urlopu opiekuńczego

Art. 1 pkt 17 (dodanie rozdziału Ia. Urlopy opiekuńcze i art. 173¹ Kodeksu pracy)

Proponuje się dodanie w dziale siódmym Kodeksu pracy rozdziału Ia. Urlopy opiekuńcze i art. 173¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

Za członka rodziny będzie uważało się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Urlop będzie udzielny w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Urlop będzie udzielany na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; we wniosku pracownik będzie wskazywał imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia.

Zgodnie z projektowanym art. 173² okres korzystania z urlopu opiekuńczego będzie wliczał się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Zgodnie z projektowanym art. 173³ do pracownika uprawnionego do urlopu opiekuńczego będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu pracy dotyczące ochrony stosunku pracy (art. 177 § 1, § 1¹ i § 4¹), powrotu do pracy po urloпах związanych z rodzicielstwem (art. 183²) oraz przepisy o elastycznej organizacji pracy (art. 188¹).

Regulacje zwarte w projektowanym art. 173¹ Kodeksu pracy stanowią wdrożenie art. 6 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Państwa członkowskie mogą przyznawać urlop opiekuńczy w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia, bądź na konkretny przypadek.

Projektowany przepis art. 173¹ Kodeksu pracy wdraża także postanowienia dyrektywy 2019/1158 zawarte w art. 3 lit. c, który definiuje pojęcie „urlopu opiekuńczego”; zgodnie

z tym artykułem dyrektywy 2019/1158 urlop opiekuńczy oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie.

Projektowany przepis art. 173¹ Kodeksu pracy uwzględnia także motyw 27 dyrektywy 2019/1158, który w szczególności określa, że aby zapewnić mężczyznom i kobietom pełniącym obowiązki opiekuńcze większe możliwości pozostania na rynku pracy, każdy pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że taki urlop może być wykorzystywany w częściach obejmujących od jednego do kilku dni roboczych na konkretny przypadek. Aby uwzględnić rozbieżne systemy krajowe, państwa członkowskie powinny mieć możliwość przyznawania urlopu opiekuńczego w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia bądź na konkretny przypadek. Ze względu na starzenie się społeczeństwa i wynikające z niego upowszechnianie się ograniczeń związanych z wiekiem przewiduje się stały wzrost zapotrzebowania na opiekę. Państwa członkowskie powinny uwzględniać wzrost zapotrzebowania na opiekę przy opracowywaniu swojej polityki opiekuńczej, również w odniesieniu do urlopu opiekuńczego. Zachęca się państwa członkowskie do rozszerzania prawa do urlopu opiekuńczego na opiekę nad innymi krewnymi, takimi jak dziadkowie i rodzeństwo. Państwa członkowskie mogą wymagać uprzedniego przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o potrzebie zapewnienia znacznej opieki lub wsparcia z poważnych powodów medycznych.

Regulacje zawarte w projektowanym art. 173³ stanowią wdrożenie postanowień art. 12 dyrektywy 2019/1158, dotyczącego ochrony stosunku pracy pracownika korzystającego m.in. z urlopu opiekuńczego oraz zakazu prowadzenia w stosunku do takiego pracownika jakichkolwiek przygotowań do zwolnień.

Ponadto, projektowany art. 173³ poprzez odesłanie do odpowiedniego stosowania projektowanego nowego art. 183² Kodeksu pracy dotyczącego powrotu do pracy po urlopiach związanych z rodzicielstwem stanowi także wdrożenie art. 10 ust. 2 dyrektywy 2019/1158.

15) Zmiany w przepisach dotyczących ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem

Art. 1 pkt 18 (zmiana art. 177 Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia § 1 w art. 177 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, oraz wniosku o elastyczną organizację pracy w rozumieniu

nowego art. 188¹ § 2 Kodeksu pracy – do dnia zakończenia tego urlopu albo do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy, pracodawca nie może:

- 1) prowadzić przygotowań dotyczących zamiaru rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem;
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Natomiast zgodnie z projektowanym § 1¹ w art. 177 Kodeksu pracy w przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1, art. 182³ § 2 oraz art. 188¹ § 1 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 7 dni przed rozpoczęciem urlopu ojcowskiego albo jego części;
- 2) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz elastycznej organizacji pracy;
- 3) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części.

Jednocześnie uchylony zostanie § 2 w art. 177 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przepisy § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca oraz § 5 w art. 177 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika – ojca wychowującego dziecko lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (ci pracownicy zostali już wprost ujęci w projektowanym § 1 w tym artykule).

Proponuje się nowe brzmienie § 4 w art. 177, zgodnie z którym rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Zmiana polega na enumeratywnym wymienieniu w tym przepisie pracowników, do których będzie miał on zastosowanie, co w konsekwencji spowoduje skreślenie w odpowiednich przepisach odwołań do art. 177 Kodeksu pracy.

Ponadto, proponuje się dodanie § 4¹ w art. 177 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2 (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, za zgodą zakładowej organizacji związkowej) i § 4 (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji

pracodawcy) pracodawca udowodnia, że przy rozwiązywaniu umów o pracę kierował się obiektywnymi powodami (przeniesieniu ciężaru dowodu na pracodawcę).

Powyższe regulacje stanowią wdrożenie art. 12 pkt 1 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy.

Ponadto, zgodnie z art. 12 pkt 2 dyrektywy 2019/1158 pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia. W przypadku zwolnienia pracownika, który wystąpił w wnioskiem o ww. urlopy lub skorzystał z takiego urlopu, pracodawca przedstawia uzasadnienie zwolnienia na piśmie.

Natomiast zgodnie z art. 12 ust. 3 dyrektywy 2019/1158 państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, urlop rodzicielski lub urlop opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że zostali zwolnieni z takiego powodu, udowodnienie, że zwolnienie nastąpiło z innych powodów, spoczywa na pracodawcy.

Ponadto, zgodnie z motywem 41 dyrektywy 2019/1158 pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy i wszelkimi przygotowaniami do możliwego zwolnienia z pracy z powodu wystąpienia o urlop, skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy zgodnie z orzecnictwem Trybunału Sprawiedliwości, w tym zgodnie z wyrokiem w sprawie C-460/06. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu skorzystania z takich praw, powinni mieć możliwość zwrócenia się do pracodawcy z prośbą o przedstawienie należytego uzasadnienia tego zwolnienia. Jeżeli pracownik złożył wniosek o urlop ojcowski, urlop rodzicielski lub urlop opiekuńczy, o których mowa w niniejszej dyrektywie, bądź jeżeli skorzystał z któregoś z nich, pracodawca powinien przedstawić pisemne uzasadnienie zwolnienia takiego pracownika.

16) Wydłużenie okresu, w którym pracownik wychowujący dziecko do 4. roku życia może wyrazić zgodę m.in. na pracę nadliczbową

Art. 1 pkt 19 (zmiana art. 178 § 2 Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę w § 2 w art. 178 Kodeksu pracy polegającą na tym, że wyrazy „4. roku życia” zastępuje się wyrazami „8. roku życia”. W obecnym stanie prawnym pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy. Proponowana zmiana ma na celu wydłużenie wieku dziecka z 4. do 8. roku życia i tym samym wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie będzie można bez jego zgody polecać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy. W obowiązującym stanie prawnym wiek dziecka został już tak określony w przypadku korzystania z takiego uprawnienia np. przez członków korpusu służby cywilnej.

Proponowana zmiana jest zgodna z art. 1 dyrektywy 2019/1158 i ma na celu ułatwienie pracownikom godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

17) Uchylenie przepisów dotyczących składania tzw. długiego wniosku o urlop rodzicielski

Art. 1 pkt 20 (uchylenie art. 179¹ Kodeksu pracy)

Proponuje się uchylenie art. 179¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka oraz do 34 tygodni w przypadku porodu mnogiego).

Zgodnie z powyższym przepisem pracownica może dzielić się z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym – ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu.

Obecnie prawo pracownika – ojca wychowującego dziecko do urlopu rodzicielskiego (oraz ubezpieczonego – ojca dziecka prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu) jest uzależnione od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu. Natomiast zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158 prawo do urlopu rodzicielskiego ma być prawem indywidualnym każdego z rodziców.

Uchylenie obowiązywania art. 179¹ Kodeksu pracy jest jednym z działań koniecznych ze względu na wdrożenie art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158.

18) Zmiana postaci wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego

Art. 1 pkt 21 (zmiany w art. 180 § 8–9 i 16 Kodeksu pracy)

Projektowana zmiana w art. 180 § 8, 9 i 16 Kodeksu pracy wprowadza możliwość składania w postaci papierowej lub elektronicznej wniosków w sprawie:

- 1) rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę (§ 8),

- 2) udzielania części urlopu macierzyńskiego pracownikowi – ojcu albo prawnikowi innemu członkowi najbliższej rodziny (§ 9).

Obecnie takie wnioski muszą być składane w formie pisemnej. Zmiana ta ma na celu ułatwienie składania takich wniosków i odformalizowanie formy ich składania.

Analogiczne zmiany przewiduje się w projektowanych zmianach w przepisach dotyczących składania wniosków o urlop rodzicielski (art. 1 pkt 24 projektu), urlop ojcowski (art. 1 pkt 28 lit b projektu), urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 1 pkt 30 lit. c projektu) oraz zwolnienia od pracy dla pracowników wychowujących dziecko do 14 lat (art. 1 pkt 35 lit. a projektu).

19) Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego i przyznanie nieprzenoszalnej jego części dla każdego z pracujących rodziców

Art. 1 pkt 22 (zmiana art. 182^{1a} Kodeksu pracy)

Proponuje się nowe brzmienie § 1 w art. 182^{1a} Kodeksu pracy oraz dodanie w tym przepisie nowych § 2¹–2².

Zgodnie z nowym brzmieniem § 1 w art. 182^{1a} Kodeksu pracy pracownik – rodzic dziecka będzie miał prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie);
- 2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5 (w przypadku porodu mnogiego).

Urlop w nowym, wyższym niż obecnie, wymiarze nadal będzie przysługiwał łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka.

Zgodnie z nowym § 2¹ art. 182^{1a} Kodeksu pracy każdemu z rodziców dziecka będzie przysługiwało wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wyżej określonego wymiaru urlopu; prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka (będzie to nieprzenoszalna część urlopu).

Jednocześnie w nowej regulacji zawartej w § 2² w tym artykule wskazano, że skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni będzie oznaczało wykorzystanie przez rodzica dziecka nieprzenoszalnej części urlopu.

Powyższe regulacje mają na celu wdrożenie art. 5 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, który zostanie określony przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu (czyli zgodnie z roboczymi wyjaśnieniami Komisji Europejskiej po 9 tygodni dla każdego z rodziców).

Ponadto, jak wynika z motywu 20 dyrektywy 2019/1158 z uwagi na to, że większość ojców nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego lub przekazuje znaczną część uprawnień do swojego urlopu matkom – aby zachęcić ojców do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, a jednocześnie utrzymać prawo każdego z rodziców do co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego, jak przewidziano w dyrektywie 2010/18/UE, niniejsza dyrektywa przedłuży z jednego do dwóch miesięcy minimalny okres urlopu rodzicielskiego, który nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica. Celem zapewnienia, aby co najmniej dwa miesiące urlopu rodzicielskiego były dostępne dla każdego rodzica wyłącznie i aby nie mogły one zostać przeniesione na drugiego z nich, jest zachęcenie ojców do korzystania z przysługującego im prawa do takiego urlopu. Rozwiązanie to również promuje i ułatwia powrót matek na rynek pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Natomiast zgodnie z motywem 24 dyrektywy 2019/1158 okres, w którym pracownikom powinno przysługiwać prawo do urlopu rodzicielskiego, powinien być powiązany z wiekiem dziecka. Wiek ten należy ustalić tak, aby umożliwić obojgu rodzicom skuteczne skorzystanie z pełnego prawa do urlopu rodzicielskiego przysługującego im na mocy niniejszej dyrektywy 2019/1158.

20) Zmiana zasad wykorzystywania urlopu rodzicielskiego

Art. 1 pkt 23 projektu (zmiana art. 182^{1c} Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 182^{1c} Kodeksu pracy, zgodnie z którym urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Zniesione zostaną zatem przepisy dotyczące możliwości wykorzystywania maksymalnie 16 tygodniowej części urlopu w późniejszym terminie, co jest związane z uniezależnieniem urlopu rodzicielskiego od prawa do urlopu macierzyńskiego oraz zostaną zniesione przepisy dotyczące minimalnej części urlopu rodzicielskiego. Po zmianach przepisów pracownicy będą mogli zatem korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia i nie więcej niż w 5 częściach.

21) Zmiana postaci wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego

Art. 1 pkt 24 projektu (zmiana art. 182^{1d} Kodeksu pracy)

Zgodnie z projektowaną zmianą w § 1 art. 182^{1d} Kodeksu pracy urlop rodzicielski będzie udzielany na wniosek pracownika – rodzica dziecka, składany w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu; obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

22) Zmiany w przepisach dotyczących wnioskowania o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy

Art. 1 pkt 25 (zmiana art. 182^{1e} § 2 Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia § 2 w art. 182^{1e} Kodeksu pracy. Po pierwsze zmiana ta umożliwi składanie w postaci papierowej lub elektronicznej wniosków o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu. Obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

Po drugie proponuje się skreślenie obecnej regulacji zawartej w zdaniu drugim w obowiązującym brzmieniu § 2 w art. 182^{1e} Kodeksu pracy, która wskazuje, że do wniosku o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a} (tj. *rozporządzenia MRPiPS z dnia 15 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków – Dz. U. z 2015 r. poz. 2243*). Zmiana ma charakter porządkowy, bowiem oprócz wniosku o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy nie składa się obecnie innych dokumentów, zatem przepis ten jest bezprzedmiotowy.

Po trzecie o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracownika o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku. Obecnie o przyczynie odmowy pracodawca informuje pracownika na piśmie i nie ma wskazanego terminu przekazania tej informacji. Jest to zmiana porządkowa i likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

23) Zmiany w przepisach dotyczących korzystania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy

Art. 1 pkt 26 (zmiana art. 182^{1f} § 1 Kodeksu pracy)

Proponuje się nowe brzmienie § 1 w art. 182^{1f} Kodeksu pracy, zgodnie z którym w przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego będzie ulegał wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 82 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie);
- 2) 86 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5 (w przypadku porodu mnogiego).

Projektowana zmiana jest konsekwencją wprowadzenia nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego i określa maksymalny wymiar urlopu, do którego może nastąpić

proporcjonalne wydłużenie. Natomiast nie ulegną zmianie dotychczasowe zasady łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

24) Skreślenie odwołań w przepisie dotyczącym urlopu rodzicielskiego.

Art. 1 pkt 27 projektu (zmiana w art. 182^{1g} Kodeksu pracy)

Proponuje się skreślenie w art. 182^{1g} Kodeksu pracy odwołań do odpowiedniego stosowania do urlopu rodzicielskiego przepisów: art. 50 § 5, który ma zostać uchylony (zgodnie z art. 1 pkt 12 projektu) oraz art. 177, w którym urlop rodzicielski będzie wprost wymieniony (art. 1 pkt 18 projektu).

25) Skrócenie okresu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego

Art. 1 pkt 28 projektu (zmiany w art. 182³ Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę w § 1 w art. 182³ Kodeksu pracy polegającą na skróceniu okresu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego do 12 miesięcy (obecnie są to 24 miesiące) od dnia urodzenia dziecka.

Projektowana zmiana ww. przepisu wdraża art. 4 pkt 1 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym ojcowie w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe będą mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika.

Z motywu 19 dyrektywy 2019/1158 wynika m.in., że urlop ojcowski powinien być wykorzystywany w okresie narodzin dziecka i wyraźnie wiązać się z tym wydarzeniem, a jego celem powinno być sprawowanie opieki.

Ponadto projektowana zmiana w art. 182³ § 2 Kodeksu pracy umożliwi składanie w formie papierowej lub elektronicznej wniosków o udzielenie urlopu ojcowskiego albo jego części. Jest to zmiana likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

Proponuje się także skreślenie w art. 182³ § 3 Kodeksu pracy odwołań do odpowiedniego stosowania do urlopu ojcowskiego przepisów: art. 50 § 5, który ma zostać uchylony (zgodnie z art. 1 pkt 12 projektu) oraz art. 177, w którym urlop ojcowski będzie wprost wymieniony (art. 1 pkt 18 projektu).

26) Uchylenie przepisu dotyczącego składania tzw. długiego wniosku o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

Art. 1 pkt 29 (art. 182⁴ Kodeksu pracy)

Projektowane uchylenie art. 182⁴ Kodeksu pracy dotyczącego możliwości występowania przez pracownika, nie później niż 21 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, z pisemnym wnioskiem o udzielenie mu,

bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze – jest konsekwencją uchylecia art. 179¹ Kodeksu pracy, który przewiduje obecnie analogiczne uprawnienie dla biologicznych rodziców.

Uchylenie obowiązywania art. 182⁴ Kodeksu pracy jest zatem jednym z działań koniecznych ze względu na wdrożenie art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158.

27) Ustalenie nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego dla pracowników występujących o adopcję dziecka

Art. 1 pkt 30 (zmiana art. 183 Kodeksu pracy)

Proponuje się skreślenie w art. 183 § 2 Kodeksu pracy odwołań do odpowiedniego stosowania do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisów: art. 50 § 5, który ma zostać uchylony (zgodnie z art. 1 pkt 12 projektu) oraz art. 177, w którym urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie wprost wymieniony (art. 1 pkt 18 projektu).

Ponadto zmiana w art. 183 § 4 Kodeksu pracy polega na ustaleniu nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego, tj. do:

- 1) 41 tygodni – w przypadku, przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;
- 2) 43 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka;
- 3) 38 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

Zgodnie z § 5 w tym artykule, w którym odsyła się do przepisów, które będą miały zastosowanie w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego przez pracowników, którzy przyjęli na wychowanie dzieci; powołanie w tym przepisie odpowiedniego stosowania przepisów art. 182^{1a} § 2^{1–2} Kodeksu pracy zapewni takim pracownikom nieprzenoszalną część urlopu rodzicielskiego.

Powyższa zmiana ma na celu wdrożenie, na analogicznych zasadach jak dla pracowników – rodziców biologicznych dzieci – art. 5 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy (czyli łącznie 36 tygodni) do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, który zostanie określany przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu (czyli po 9 tygodni dla każdego z rodziców).

Ponadto zgodnie z projektowanym nowym brzmieniem § 6 w art. 183 Kodeksu pracy wnioski o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie można składać w formie papierowej lub elektronicznej. Jest to zmiana likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

28) Zmiana w przepisie dotyczącym dopuszczenia pracownika do pracy po urloпах związanych z rodzicielstwem

Art. 1 pkt 31 (zmiana art. 183² Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 183² Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca będzie zobowiązany do dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych, od tych, które by obowiązywały gdyby nie korzystał z urlopu, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu oraz zagwarantowaniu pracownikowi powracającemu z urlopu prawa do wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłby on uprawniony, gdyby z takiego urlopu nie korzystał.

Zmiana polega na uzupełnieniu dotychczasowego brzmienia tego przepisu o urlop wychowawczy i ma na celu ujednoczenie zasad powracania do pracy pracowników po zakończeniu wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem (płatnych i bezpłatnego urlopu wychowawczego).

Projektowane rozwiązanie jest zgodne z art. 10 pkt 2 dyrektywy 2019/1158, który stanowi, że państwa członkowskie zapewniają, aby po zakończeniu urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 tj. urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu opiekuńczego pracownicy byli uprawnieni do powrotu na swoje stanowisko lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byliby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu.

Projektowana regulacja stanowi wdrożenie art. 10 pkt 1 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym prawa nabyte lub nabywane przez pracowników w dniu, w którym rozpoczął się urlop ojcowski, urlop rodzicielski i urlop opiekuńczy lub czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej zostają zachowane do zakończenia tego urlopu lub czasu wolnego od pracy. Po zakończeniu takiego urlopu lub czasu wolnego od pracy prawa te mają zastosowanie, wraz ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.

Ponadto, zgodnie z motywem 38 dyrektywy 2019/1158 regulacje dotyczące urlopów mają wspierać pracowników będących rodzicami i opiekunów w konkretnym okresie, a ich celem jest utrzymanie i wspieranie nieprzerwanej więzi pracowników z rynkiem pracy. Należy zatem wprowadzić wyraźny przepis chroniący prawa pracownicze pracowników korzystających z urlopów objętych dyrektywą 2019/1158.

Powyższy przepis stanowi także wdrożenie art. 10 ust. 3 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie określają status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu opiekuńczego lub czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, w tym w odniesieniu do uprawnień

do zabezpieczenia społecznego, wraz ze składkami emerytalnymi, a jednocześnie zapewniają utrzymanie stosunku pracy w tym okresie.

Ponadto z motywu 39 dyrektywy 2019/1158 wynika, że jak stanowi dyrektywa 2010/18/UE, od państw członkowskich wymaga się określenia statusu umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości stosunek pracy między pracownikiem a pracodawcą pozostaje utrzymany w czasie urlopu, a w konsekwencji osoba korzystająca z takiego urlopu pozostaje w tym okresie pracownikiem w rozumieniu prawa Unii. Określając status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopów objętych dyrektywą 2019/1158, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, by stosunek pracy został utrzymany.

29) Zmiana postaci wnioskania o urlop wychowawczy albo jego część

Art. 1 pkt 32 (zmiana w art. 186 § 7 Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę § 7 w art. 186 Kodeksu pracy, zgodnie z którą urlop wychowawczy będzie udzielany na wniosek pracownika składany w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana zmniejszająca obciążania biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

30) Zmiana w przepisie dotyczącym dopuszczenia pracownika do pracy po urlopie wychowawczym

Art. 1 pkt 33 (uchylenie art. 186⁴ Kodeksu pracy)

Uchylenie obowiązywania przepisu art. 186⁴ Kodeksu pracy stanowi konsekwencję ustalenia zasad powrotu do pracy pracowników po zakończeniu urlopu wychowawczego w projektowanym art. 183² Kodeksu pracy (art. 1 pkt 32 projektu).

31) Doprecyzowanie przepisu dotyczącego korzystania z urlopu wychowawczego i obniżonego wymiaru czasu pracy

Art. 1 pkt 34 (zmiana w § 1 i dodanie § 3 i § 4 w art. 186⁷ Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę w § 1 w art. 186⁷ Kodeksu pracy polegającą na tym, że pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego będzie mógł złożyć pracodawcy 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 – w postaci papierowej lub elektronicznej. Obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana zmniejszająca obciążania biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

Ponadto, proponuje się dodanie do art. 186⁷ § 3 i 4 Kodeksu pracy, zgodnie z którymi z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1 w tym artykule,

pracownik będzie mógł korzystać przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego; jednocześnie korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy nie będzie obniżało wymiaru urlopu wychowawczego.

Zmiana jest związana z pojawiającymi się licznymi wątpliwościami dotyczącymi okresu, w którym pracownik może korzystać z urlopu wychowawczego, jeżeli okres ten był poprzedzony korzystaniem z prawa do wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy na podstawie art. 186⁷ § 1 Kodeksu pracy. Zmiana ta ma charakter doprecyzowujący i nie wprowadza merytorycznej zmiany.

32) Zmiany w przepisach dotyczących korzystania z tzw. opieki nad dzieckiem

Art. 1 pkt 35 (zmiana w § 2 i dodanie § 4 w art. 188 Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę w § 2 w art. 188 Kodeksu pracy polegającą na tym, że o sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy dla pracownika wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, o którym mowa w § 1 w tym przepisie, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym – w postaci papierowej lub elektronicznej. Obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana zmniejszająca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

Ponadto, proponuje się dodanie § 4 w art. 188 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przepisy § 1 i 3 w tym artykule dotyczące udzielania zwolnienia od pracy w wymiarze godzinowym, stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobowa norma czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. Zmiana ta ma charakter doprecyzowujący i nie wprowadza merytorycznej zmiany.

33) Nowe przepisy dotyczące elastycznej organizacji pracy

Art. 1 pkt 36 (dodanie art. 188¹ Kodeksu pracy)

W dodawanym § 1 w art. 188¹ Kodeksu pracy proponuje się, aby pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 8. roku życia mógł złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej wnioski o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy.

Zgodnie z projektowanym § 2 w tym artykule za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się w telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Ponadto, w dodawanym § 3 w tym przepisie proponuje się, aby we wniosku o elastyczną organizację pracy wskazywało się:

- 1) imię i nazwisko dziecka oraz jego wiek;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy.

Zgodnie z projektowanym § 4 w tym artykule pracodawca będzie rozpatrywał wniosek o elastyczną organizację pracy uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Zgodnie z projektowanym § 5 w omawianym artykule po rozpatrzeniu wniosku o elastyczną organizację pracy pracodawca poinformuje pracownika o jego uwzględnieniu albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku – w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Natomiast w § 6 w tym przepisie proponuje się, aby pracownik wnioskujący o elastyczną organizację pracy mógł w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu rozpoczęcia i zakończenia elastycznej organizacji pracy wskazanym we wniosku, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem takich okoliczności, poinformuje pracownika o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Pojęcie „elastycznej organizacji pracy” zostało zdefiniowane w postanowieniach dyrektywy 2019/1158. Zgodnie z art. 3 lit. f dyrektywy 2019/1158 „elastyczna organizacja pracy” oznacza możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy; w tym zakresie projektowany § 2 w art. 188¹ jest zgodny z dyrektywą 2019/1158.

Projektowane regulacje stanowią wdrożenie art. 9 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony. Pracodawcy w rozsądnym terminie rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawcy przedstawiają uzasadnienie odmowy udzielenia zgody na taki wniosek lub odroczenia takiej organizacji pracy. W przypadku gdy elastyczna organizacja pracy, jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. Pracownik ma również prawo do wystąpienia z wnioskiem o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed końcem uzgodnionego okresu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawca rozpatruje wnioski o wcześniejszy powrót do poprzedniej organizacji pracy i odpowiada na nie, uwzględniając

potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy. W przypadku kolejnych umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy 1999/70/WE, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów.

Jednocześnie, zgodnie z motywem 34 dyrektywy 2019/1158, aby zachęcić pracowników będących rodzicami i opiekunów do pozostania na rynku pracy, pracownikom tym należy dać możliwość dostosowania ich rozkładów pracy do osobistych potrzeb i preferencji. W tym celu i z myślą o potrzebach pracowników powinni oni mieć prawo do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu dostosowania swojej organizacji pracy, w tym – tam gdzie jest to możliwe – przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy, tak aby umożliwić im sprawowanie opieki.

Zgodnie z motywem 35 dyrektywy 2019/1158 w celu uwzględnienia potrzeb zarówno pracowników, jak i pracodawców, państwa członkowskie powinny mieć możliwość ograniczenia czasu trwania elastycznej organizacji pracy, w tym wszelkiego zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub pracy zdalnej. Choć zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy okazało się przydatne, umożliwiając niektórym kobietom pozostanie na rynku pracy po urodzeniu dziecka lub podczas opieki nad krewnymi wymagającymi opieki lub wsparcia, to długie okresy zmniejszonego wymiaru czasu pracy mogą skutkować niższymi składkami na zabezpieczenie społeczne, a zatem ograniczonymi uprawnieniami emerytalno – rentowymi lub ich całkowitym brakiem.

Zgodnie z motywem 37 dyrektywy 2019/1158 niezależnie od wymogu dokonania oceny, czy warunki dostępu do urlopu rodzicielskiego i szczegółowe regulacje dotyczące takiego urlopu powinny być dostosowane do szczególnych potrzeb rodziców znajdujących się w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji, zachęca się państwa członkowskie do oceny, czy warunki dostępu do urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego i elastycznej organizacji pracy oraz szczegółowe regulacje dotyczące korzystania z tych praw należy dostosować do konkretnych potrzeb, takich jak potrzeby rodziców samotnie wychowujących dzieci, rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnością, rodziców dzieci z niepełnosprawnością lub przewlekle chorych lub rodziców znajdujących się w szczególnej sytuacji, na przykład związanej z porodami mnogimi i przedwczesnymi.

34) Sankcje za nieinformowanie pracownika o warunkach jego zatrudnienia i za nieudzielenie pracownikowi odpowiedzi na wniosek

Art. 1 pkt 37 projektu (dodanie pkt 2a, 2b i 3a oraz pkt 5a–5c w art. 281 § 1 Kodeksu pracy)

W przepisie art. 281 § 1 Kodeksu pracy proponuje się zmianę polegającą na objęciu odpowiedzialnością za wykroczenia przeciwko prawom pracownika naruszenia polegającego

na nie informowaniu pracownika na piśmie, w terminie, o warunkach jego zatrudnienia (czyli o zasadniczych aspektach stosunku pracy – dodawany pkt 2a), a także na nie udzieleniu pracownikowi na piśmie odpowiedzi na wniosek o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy (dodawany pkt 2b). Regulacja ta jest spójna z art. 19 dyrektywy 2019/1152, z którego należy wywodzić, że sankcje dla pracodawcy za naruszenie obowiązków informacyjnych, o których mowa w 29 § 3 i 3¹ Kodeksu pracy lub w art. 29¹ § 2 i 3 Kodeksu pracy oraz za nie udzielenie pracownikowi na piśmie odpowiedzi na wniosek, o której mowa w art. 29³ § 4 Kodeksu pracy muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.

W RP o ustaleniu wykroczenia, jego ciężkości, a także o wysokości kary decydują odpowiednie organy: Państwowa Inspekcja Pracy, a w stosownych przypadkach sąd.

Ponadto proponuje się uzupełnienie katalogu wykroczeń, zawartego w art. 281 Kodeksu pracy, o działania pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu polegające na:

- prowadzeniu przygotowań dotyczących zamiaru rozwiązania stosunku pracy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz wniosku o elastyczną organizację pracy, o której mowa w art. 188¹ (dodawany pkt 3a),
- naruszaniu przepisów o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ (dodawany pkt 5a),
- naruszaniu przepisów o urlopie opiekuńczym (dodawany pkt 5b),
- naruszaniu przepisów o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej (dodawany pkt 5c).

Dodanie pkt 3a oraz pkt 5a-5c w art. 281 § 1 Kodeksu pracy mają na celu wdrożenie art. 13 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy 2019/1158 i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania. Ustanowione sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.

35) Art. 2 (zmiany w ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji – Dz. U. z 2021 r. poz. 1882)

Proponuje się:

- 1) dodanie art. 86a, zgodnie z którym policjantowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;

- 2) dodanie art. 86b, zgodnie z którym policjant będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 121 ust.1. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 3) zmianę art. 121a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.

Co do zasady, miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że policjant – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo policjant nie później niż w ciągu 21 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej policjantowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.

W przypadku złożenia przez policjanta, w tym policjanta – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1. Jednocześnie na wniosek policjanta zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1132), kwotę uposażenia

policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

36) Art. 3 (zmiany w ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej – Dz. U. z 2021 r. poz. 1486, z późn. zm.)

Proponuje się:

- 1) dodanie art. 89h, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;
- 2) dodanie art. 89i, zgodnie z którym funkcjonariusz będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 125 ust.1. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 3) zmianę art. 125a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz nie później niż w ciągu 21 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej

funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1132), kwotę uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

37) Art. 4 (zmiany w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników – Dz. U. z 2021 r. poz. 266, z późn. zm.)

Proponuje się zmianę w art. 35a, polegającą na ustaleniu, że zasiłek macierzyński przysługuje przez okres:

- 1) 61 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, przysposobienia jednego dziecka lub przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;
- 2) 74 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia dwojga dzieci lub przyjęcia na wychowanie dwojga dzieci;
- 3) 76 tygodni – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia trojga dzieci lub przyjęcia na wychowanie trojga dzieci;
- 4) 78 tygodni – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia czworga dzieci lub przyjęcia na wychowanie czworga dzieci;
- 5) 80 tygodni – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia pięciorga i więcej dzieci lub przyjęcia na wychowanie pięciorga i więcej dzieci.

Zmiana ta jest konsekwencją wprowadzenia do przepisów Kodeksu pracy nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego związanego z wdrożeniem dyrektywy 2019/1158.

38) Art. 5 (zmiany w ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej – Dz. U. z 2021 r. poz. 1940)

Proponuje się:

- 1) dodanie art. 71i, zgodnie z którym strażakowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;
- 2) dodanie art. 71j, zgodnie z którym strażak będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 105 ust. 1. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 3) zmiany w art. 105a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

Co do zasady, miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że strażak – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo strażak nie później niż w ciągu 21 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej strażakowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

W przypadku złożenia przez strażaka, w tym strażaka – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1. Jednocześnie na wniosek strażaka

zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1132), kwotę uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

39) Art. 6 (zmiany 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, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin – Dz. U. z 2020 r. poz. 723, z późn. zm.)

Proponuje się zmianę w art. 5, zgodnie z którą przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej nie uwzględnia się zmniejszenia wysokości uposażenia, o którym mowa w ust. 1 i 1a, także w związku z przebywaniem na urlopie opiekuńczym i urlopie ojcowskim.

40) Art. 7 (zmiany w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej – Dz. U. z 2018 r. poz. 1872)

Proponuje się zmianę w art. 2, zgodnie z którą przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie będzie wymagane także w przypadku korzystania z urlopu opiekuńczego.

41) Art. 8 (zmiany w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – Dz. U. z 2021 r. poz. 1133, z późn. zm.)

Proponuje się zmiany w art. 30a i art. 31, zgodnie z którymi, co do zasady, miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Jednocześnie proponuje się, aby pracownica miała możliwość wyboru wysokości zasiłku macierzyńskiego, który będzie pobierany w okresie urlopu rodzicielskiego. I tak proponuje się, aby:

- a) kobieta otrzymywała 100% zasiłek za cały okres korzystania z urlopu macierzyńskiego, natomiast za okres korzystania z urlopu rodzicielskiego oboje rodzice mieliby prawo do 70% zasiłku albo

- b) kobieta w ciągu 21 dni miałaby prawo złożyć do pracodawcy lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o wypłacanie jej 81,5% zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, przy czym za okres 9 tygodniowej nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca dziecka przysługiwałby zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku; w przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego – na wniosek pracownika/ubezpieczonego następowałoby wyrównanie zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego do 100% podstawy zasiłku macierzyńskiego, a zasiłek macierzyński za urlop rodzicielski wykorzystywany w kolejnych latach życia dziecka byłby płatny na poziomie 70% dla obojga rodziców.

42) Art. 9 (zmiany w ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu – Dz. U. z 2020 r. poz. 27, z późn. zm.)

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 93 polegającą na wyłączeniu możliwości stosowania wobec funkcjonariuszy elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ Kodeksu pracy;
- 2) zmianę w art. 136a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz nie później niż 21 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani

jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 136. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1132), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

43) Art. 10 (zmiany w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – Dz. U. z 2018 r. poz. 1969)

Proponuje się zmianę w art. 5 ust. 5 pkt 1, zgodnie z którą w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi także w okresie urlopu opiekuńczego.

Ponadto proponuje się dodanie ust. 6¹ w art. 5 ustawy, zgodnie z którym w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, pracownikiem w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu opiekuńczego, a także w okresie korzystania z elastycznej organizacji pracy o których mowa w ust. 1 pkt 1, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowodnia, że przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się obiektywnymi powodami (przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę).

Powyższe przepisy stanowią wdrożenie art. 12 dyrektywy 2019/1158.

44) Art. 11 (zmiany w ustawie z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1131, z późn. zm.)

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 65, zgodnie z którą żołnierzowi zawodowemu na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach Kodeksu pracy przysługuje także urlop opiekuńczy oraz zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 2) zmianę w art. 90a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu

rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1.

Co do zasady, miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że żołnierz zawodowy – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo żołnierz zawodowy nie później niż w ciągu 21 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej żołnierzowi zawodowemu – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1.

W przypadku złożenia przez żołnierza zawodowego, w tym żołnierza zawodowego – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1. Jednocześnie na wniosek żołnierza zawodowego zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100 % uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia żołnierza zawodowego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1132), kwotę uposażenia żołnierza zawodowego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

45) Art. 12 (zmiany w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1362)

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 53 polegającą na wyłączeniu możliwości stosowania wobec funkcjonariuszy elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ Kodeksu pracy;
- 2) dodanie art. 60a, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;
- 3) dodanie art. 60b, zgodnie z którym funkcjonariusz będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 96. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 4) zmiany w art. 96a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 96.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 96. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz nie później niż w ciągu 21 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 96.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym

roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 96. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 96.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1132), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

46) Art. 13 (zmiany w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2021 r. poz. 1671))

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 82 polegającą na wyłączeniu możliwości stosowania wobec funkcjonariuszy elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ Kodeksu pracy;
- 2) dodanie art. 87a, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;
- 3) dodanie art. 87b, zgodnie z którym funkcjonariusz będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 102. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 4) zmiany w art. 102a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 102.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz nie później niż w ciągu 21 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 102.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5 % wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 102. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 102.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1132), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

47) Art. 14 (zmiany w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1064, z późn. zm.)

Proponuje się:

- 1) zmiany w art. 60a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz nie później niż w ciągu 21 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1132), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego;

- 2) dodanie art. 134b, zgodnie z którym funkcjonariusz będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 60. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 3) dodanie art. 147a, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia

z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;

48) Art. 15 (zmiany w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania – Dz. U. z 2020 r. poz. 2156)

Proponuje się zmianę w ust. 1 w art. 12 ustawy polegającą na przyznaniu osobom fizycznym rozszczenia, o którym mowa w art. 13 w przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, także w stosunku do osoby fizycznej w związku urlopem opiekuńczym.

Przepis ten stanowi wdrożenie art. 13 dyrektywy 2019/1158 stanowiącego o sankcjach za naruszenia przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.

Ponadto, proponuje się dodanie art. 23a zgodnie z którym Rzecznik Praw Obywatelskich i Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania są właściwi w sprawach, dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie praw i obowiązków określonych w przepisach prawa pracy.

Powyższy przepis stanowi wdrożenie art. 15 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów egzekwujących prawa pracownicze, w tym partnerów społecznych, państwa członkowskie zapewniają, aby organ lub organy wyznaczone na podstawie art. 20 dyrektywy 2006/54/WE do celów propagowania, analizy, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób, bez dyskryminacji ze względu na płeć, były właściwe w odniesieniu do spraw związanych z dyskryminacją wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.

49) Art. 16 projektu (zmiany w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług – Dz. U. z 2021 r. poz. 1140)

W art. 7 ust. 2 dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie zostały zobowiązane, aby pracownik delegowany objęty dyrektywą 96/71/WE został dodatkowo poinformowany o:

- a) przysługującym mu wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego,
- b) w stosownych przypadkach o dodatkach związanych z delegowaniem oraz o ustaleniach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania,
- c) linku do jednej oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE.

Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. b) i ust. 2 lit. a), mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do szczegółowych przepisów aktów ustawowych,

wykonawczych, administracyjnych lub postanowień statutowych albo do umów zbiorowych regulujących te informacje. O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, ust. 1 i 2 nie mają zastosowania, w przypadkach gdy czas trwania każdego okresu pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę, nie przekracza czterech kolejnych tygodni.

Celem wdrożenia ww. przepisu dyrektywy konieczne jest znowelizowanie *ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140)*. Proponuje się po rozdziale 5a ww. ustawy dodać nowy rozdział 5b w brzmieniu „Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP”, w którym zostaną wprowadzone art. 25c-25f.

Zgodnie z projektowanym art. 25c ust. 1 ustawy pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim będzie odpowiednio aktualizował informacje o warunkach jego zatrudnienia, oraz dodatkowo informował takiego pracownika na piśmie o:

- 1) wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany;
- 2) dodatku z tytułu delegowania lub regulacjach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych lub należnościach na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową;
- 3) linku do oficjalnej strony internetowej, prowadzonej przez państwo członkowskie, na terytorium którego pracownik został delegowany, zawierającej informacje o warunkach zatrudnienia, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych.

Jednocześnie, podobnie jak w przypadku pracowników pracujących na terytorium RP oraz pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego w celu wykonywania pracy, także w przypadku pracownika delegowanego z terytorium RP pracodawca delegujący takiego pracownika będzie informował go niezwłocznie na piśmie o zmianie ww. warunków zatrudnienia, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana będzie miała zastosowanie do pracownika. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych pracy lub porozumień zbiorowych (art. 25c ust. 2 ustawy).

Zgodnie z art. 7 ust. 3 dyrektywy 2019/1152 informacja o przysługującym pracownikowi wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego może, w razie potrzeby, być przekazana w formie odniesienia do szczegółowych przepisów aktów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowień statutowych albo do umów zbiorowych regulujących te informacje.

W związku z powyższym proponuje się ust. 3 w art. 25c ustawy, zgodnie z którym poinformowanie pracownika o wynagrodzeniu oraz jego zmianie będzie mogło nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich regulacji państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany.

Także w przypadku pracownika delegowanego z terytorium RP informację o warunkach jego zatrudnienia, jak również informację o zmianie jego warunków zatrudnienia pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP będzie mógł przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla takiego pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania (art. 25d ustawy).

Projektowany art. 25e ust. 1 ustawy przewiduje, że również w przypadku pracownika delegowanego z terytorium RP dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie nie będzie mogło być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania tego pracownika, a także nie będzie mogło powodować wobec niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

Przepis ten będzie stosowany odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy (art. 25e ust. 5 ustawy).

Zgodnie z proponowanym art. 25e ust. 2 ustawy w opisanym wyżej przypadku pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP będzie udowadniał, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami (odwrócony ciężar dowodu).

Pracownik, który będzie uważał, że umowa o pracę została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu dochodzenia udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie, będzie mógł, w terminie 7 dni od złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania (art. 25e ust. 3 ustawy).

Pracodawca będzie udzielał pracownikowi odpowiedzi na ten wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku (art. 25e ust. 4 ustawy).

Pracownik delegowany z terytorium RP będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę w przypadku naruszenia jego uprawnienia do udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie (art. 25f ustawy).

50) Art. 17 (zmiany w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej – Dz. U. z 2021 r. poz. 422, z późn. zm.)

Proponuje się:

- 1) zmiany w art. 214 polegające na wyłączeniu możliwości stosowania wobec funkcjonariuszy elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ Kodeksu pracy;
- 2) dodanie art. 218a, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;
- 3) dodanie art. 218b, zgodnie z którym funkcjonariusz będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 4) zmiany w art. 231, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz nie później niż w ciągu 21 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia

za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5 % wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1132), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

51) Art. 18 (zmiany w ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575, z późn. zm.)

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 87 ust. 1 polegającą na wyłączeniu możliwości stosowania wobec funkcjonariuszy elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ Kodeksu pracy;
- 2) dodanie art. 158c, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;
- 3) dodanie art. 158d, zgodnie z którym funkcjonariusz będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 162 ust. 14. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;

- 4) zmiany w art. 193, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz nie później niż w ciągu 21 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5 % wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1132), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

52) Art. 19 (zmiany w ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1940, z późn. zm.)

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 58 polegającą na wyłączeniu możliwości stosowania wobec funkcjonariuszy elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ Kodeksu pracy;
- 2) dodanie art. 62a, zgodnie z którym funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;
- 3) dodanie art. 62b, zgodnie z którym funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 85. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 4) zmiany w art. 86, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo nie później niż w ciągu 21 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5 % uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1132), kwotę uposażenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

53) Art. 20 (zmiany w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców – Dz. U. z 2021 r. poz. 162).

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 7 ust. 3, zgodnie z którą średnioroczne zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1–3, będzie określało się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając także pracowników przebywających urloпах opiekuńczych;
- 2) zmianę w art. 22 ust. 2, zgodnie z którą z uprawnienia do zwieszenia działalności gospodarczej będzie mógł skorzystać również przedsiębiorca zatrudniający wyłącznie pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie wychowawczym lub urlopie rodzicielskim niełączących korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, ale także pracowników przebywających na urloпах opiekuńczych.

IV. Przepisy przejściowe i przepis końcowy

Art. 21

Proponuje się wprowadzić przepis przejściowy, zgodnie z którym w przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie ustawy pracodawca, na wniosek pracownika, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia informacje o warunkach jego zatrudnienia o dodatkowe informacje wprowadzane ustawą.

Artykuł 22 dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż prawa i obowiązki ustanowione niniejszą dyrektywą mają zastosowanie do wszystkich stosunków pracy od dnia 1 sierpnia 2022 r. Jednakże pracodawca przedstawia lub uzupełnia dokumenty, o których mowa w art. 5 ust. 1 oraz art. 6 i 7, jedynie na wniosek pracownika, który w tym dniu jest już zatrudniony. Brak

takiego wniosku nie powoduje wyłączenia w stosunku do pracownika z minimalnych praw ustanowionych w art. 8-13.

Art. 22

W związku z art. 22 dyrektywy 2019/1152 proponuje się również przepis, zgodnie z którym w przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika wysyłanego do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia przekazane informacje o warunkach jego zatrudnienia o dodatkowe informacje wprowadzane ustawą.

Art. 23

Zgodnie z projektowanym przepisem do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe. Oznacza to, że w przypadku umów o pracę na czas określony, które zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowelizacji przepisów Kodeksu pracy, nie będzie stosowało się obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę i konsultacji związkowych.

Art. 24

W myśl proponowanego przepisu do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. W związku z tym w przypadku postępowań dotyczących umowy o pracę na czas określony, które zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowelizacji przepisów Kodeksu pracy, pracownikowi będzie przysługiwało co do zasady wyłącznie odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpi z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy.

Art. 25

Zgodnie z projektowanym przepisem do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepis art. 18^{3f} ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Oznacza, że od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy nie będzie mogło być podstawą niekorzystnego traktowania wystąpienie pracownika przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy z wyżej wymienionymi wnioskami.

Art. 26

Zgodnie z projektowanym przepisem do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części stosuje się przepis art. 177 § 1, § 1¹ i § 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Oznacza to, że nowe przepisy art. 177 § 1, § 1¹ i § 4¹ Kodeksu pracy dotyczące ochrony stosunku pracy, będą miały zastosowanie także do pracowników, którzy wystąpili z ww. wnioskami przed wejściem w życie projektowanej ustawy.

Art. 27

Zgodnie z projektowanym przepisem pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego albo jego części, udzielonego na podstawie art. 179¹ albo art. 182⁴ ustawy zmienianej w art. 1, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych. Oznacza to, że do pracownika, który w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego udzielonego na podstawie tzw. długiego wniosku składanego nie później niż 21 dni po porodzie albo po przyjęciu na dziecka wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przyjęcia dziecka jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej) będą zastosowanie miały dotychczasowe zasady korzystania z urlopu rodzicielskiego. Jednocześnie taki pracownik będzie uprawniony do nowego, wyższego wymiaru urlopu rodzicielskiego tj. zwiększonego o 9 tygodni w stosunku do obecnego stanu prawnego.

Art. 28

Zgodnie z projektowanym przepisem pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego udzielonego zgodnie z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4 ustawy zmienianej w art. 1, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych. Oznacza to, że pracownik, który w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części udzielonego na podstawie tzw. odrębnego wniosku składanego w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu będzie korzystał z tego urlopu na dotychczasowych zasadach. Jednocześnie taki pracownik będzie uprawniony do nowego, wyższego wymiaru urlopu rodzicielskiego tj. zwiększonego o 9 tygodni w stosunku do obecnego stanu prawnego.

Art. 29

Zgodnie z projektowanym przepisem pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będą korzystali z urlopu rodzicielskiego albo jego części będą uprawnieni także do nieprzenoszalnej 9 tygodniowej części urlopu rodzicielskiego. Prawo do nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało także w przypadku, gdy zostały już wykorzystane 4 części urlopu rodzicielskiego.

Art. 30

Zgodnie z projektowanym przepisem do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył tzw. długi wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części (zgodnie z art. 179¹ lub art. 182⁴ Kodeksu pracy), ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, będą miały zastosowanie nowe przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego. Pracodawca będzie zwracał pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostanie zachowany.

Art. 31

Zgodnie z projektowanym przepisem do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył tzw. odrębny wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części (zgodnie z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4 Kodeksu pracy), ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy będą miały zastosowania nowe przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego. Pracodawca będzie zwracał pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostanie zachowany.

Art. 32

Zgodnie z projektowanym przepisem do pracownika – rodzica dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest uprawniony do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1c} § 3 ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy w dotychczasowym brzmieniu, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych. W praktyce oznacza to, że pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy będzie jeszcze uprawniony do wykorzystania w późniejszym terminie tj. do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat części urlopu rodzicielskiego w wymiarze maksymalnie 16 tygodni (udzielanej nie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim albo po poprzedniej części urlopu rodzicielskiego) także będzie uprawniony do tego nowego wyższego wymiaru urlopu i nieprzenoszalnej 9 tygodniowej jego części.

Art. 33

Zgodnie z projektowanym przepisem pracownik – ojciec dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy wychowuje dziecko do ukończenia przez nie:

a) 24. miesiąca życia albo

b) wychowuje dziecko 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 i nie upłynęło 24 miesiące od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka

– ma prawo do urlopu ojcowskiego na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach.

Oznacza to, że każdy pracownik, który w dniu wejścia w życie ustawy nie wykorzystał pełnego wymiaru urlopu ojcowskiego i wychowuje dziecko w wieku do 24. miesiąca życia albo nie upłynęło jeszcze 24 miesiące od uprawomocnienia się postanowienia sądu o adopcji dziecka, które nie ukończyło jeszcze 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – 10. roku życia – może skorzystać z tego urlopu na dotychczasowych zasadach. Natomiast nowe zasady korzystania z urlopu ojcowskiego będą miały zastosowanie do pracowników, których dzieci urodziły się począwszy od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy.

Art. 34

W związku z art. 22 dyrektywy 2019/1152 proponuje się przepis, zgodnie z którym w przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, na wniosek pracownika, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku odpowiednio aktualizuje informacje o warunkach jego zatrudnienia oraz przekazuje dodatkowe informacje wprowadzane nowelizacją ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Art. 35

Zgodnie z projektowaną regulacją przepisy art. 25 – 33 niniejszej ustawy stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariusza: Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Celno-Skarbowej i Straży Marszałkowskiej.

Art. 36

Zgodnie z projektowanym przepisem ubezpieczony – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pobiera zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego albo rodzicielskiego ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

Art. 37

Zgodnie z projektowanym przepisem do ubezpieczonego – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego, ale nie rozpoczął pobierania tego zasiłku w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 8 dotyczące zasiłku macierzyńskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 38

Przepis ten zawiera propozycję, by projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 sierpnia 2022 r. Tym samym zachowana zostanie zgodność z art. 21 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, który stanowi, iż państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do dnia 1 sierpnia 2022 r.

W związku z art. 66–68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162) należy zaznaczyć, że projektowana ustawa, nakładając nowe obowiązki na pracodawców oraz pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP, będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. Projektowana ustawa ogranicza się jednak tylko do nałożenia obowiązków niezbędnych do osiągnięcia celów implementowanych dyrektyw.

Projektowana ustawa nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projektowana ustawa nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów, projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji publicznych.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.



Warszawa, 9 lutego 2022 r.

ANALIZA

Skutków finansowych rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118).

Skutki finansowe proponowanych zmian.

1. Urlop opiekuńczy (5 dni).

Wpływ na sektor finansów publicznych

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	łącznie (0-10)
Dochody ogółem	-196,3	-472,3	-473,5	-473,9	-476,5	-476,4	-476,3	-476,3	-476,4	-476,5	-476,4	-4951,1
Budżet państwa	-12,4	-29,6	-29,7	-29,6	-29,7	-29,6	-29,6	-29,5	-29,4	-29,4	-29,6	-308,0
JST	-12,4	-30,0	-30,1	-30,2	-30,5	-30,5	-30,6	-30,7	-30,7	-30,8	-30,6	-317,2
NFZ	-31,8	-76,4	-76,6	-76,6	-77,1	-77,0	-77,0	-77,0	-77,1	-77,1	-77,1	-800,7
FUS	-129,4	-311,2	-312,0	-312,3	-314,0	-313,9	-313,9	-313,9	-313,9	-314,0	-313,9	-3262,2
FP	-4,1	-9,8	-9,9	-9,9	-9,9	-9,9	-9,9	-9,9	-9,9	-9,9	-9,9	-103,1
FS	-5,9	-14,3	-14,3	-14,3	-14,4	-14,4	-14,4	-14,4	-14,4	-14,4	-14,4	-149,5
FGŚP	-0,4	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-10,3
Wydatki ogółem	-106,9	-258,1	-258,7	-259,4	-259,6	-261,0	-260,9	-260,9	-260,9	-261,0	-261,0	-2708,4
Budżet państwa	-40,3	-97,3	-97,5	-97,7	-97,8	-98,4	-98,3	-98,3	-98,3	-98,4	-98,4	-1020,7
JST	-66,6	-160,8	-161,2	-161,6	-161,8	-162,6	-162,6	-162,6	-162,6	-162,6	-162,6	-1687,7
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0



FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Saldo ogółem	-89,4	-214,2	-214,8	-214,6	-216,9	-215,3	-215,4	-215,4	-215,5	-215,6	-215,4	-2242,7
Budżet państwa	27,9	67,6	67,8	68,1	68,1	68,7	68,8	68,8	68,9	69,0	68,8	712,7
JST	54,2	130,8	131,1	131,4	131,3	132,1	132,0	131,9	131,9	131,8	132,1	1370,5
NFZ	-31,8	-76,4	-76,6	-76,6	-77,1	-77,0	-77,0	-77,0	-77,1	-77,1	-77,1	-800,7
FUS	-129,4	-311,2	-312,0	-312,3	-314,0	-313,9	-313,9	-313,9	-313,9	-314,0	-313,9	-3262,2
FP	-4,1	-9,8	-9,9	-9,9	-9,9	-9,9	-9,9	-9,9	-9,9	-9,9	-9,9	-103,1
FS	-5,9	-14,3	-14,3	-14,3	-14,4	-14,4	-14,4	-14,4	-14,4	-14,4	-14,4	-149,5
FGŚP	-0,4	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-1,0	-10,3

2. Zwolnienie z pracy spowodowane działaniem "siły wyższej" (16 godzin lub 2 dni).

Wpływ na sektor finansów publicznych

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	łącznie (0-10)
Dochody ogółem	-39,3	-94,5	-94,7	-94,8	-95,3	-95,3	-95,3	-95,3	-95,3	-95,3	-95,3	-990,2
Budżet państwa	-2,5	-5,9	-5,9	-5,9	-5,9	-5,9	-5,9	-5,9	-5,9	-5,9	-5,9	-61,6
JST	-2,5	-6,0	-6,0	-6,0	-6,1	-6,1	-6,1	-6,1	-6,1	-6,2	-6,1	-63,4
NFZ	-6,4	-15,3	-15,3	-15,3	-15,4	-15,4	-15,4	-15,4	-15,4	-15,4	-15,4	-160,1
FUS	-25,9	-62,2	-62,4	-62,5	-62,8	-62,8	-62,8	-62,8	-62,8	-62,8	-62,8	-652,4
FP	-0,8	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-20,6
FS	-1,2	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-29,9
FGŚP	-0,1	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-2,1
Wydatki ogółem	-21,4	-51,6	-51,7	-51,9	-51,9	-52,2	-52,2	-52,2	-52,2	-52,2	-52,2	-541,7
Budżet państwa	-8,1	-19,5	-19,5	-19,5	-19,6	-19,7	-19,7	-19,7	-19,7	-19,7	-19,7	-204,1
JST	-13,3	-32,2	-32,2	-32,3	-32,4	-32,5	-32,5	-32,5	-32,5	-32,5	-32,5	-337,5
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0



FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Saldo ogółem	-17,9	-42,8	-43,0	-42,9	-43,4	-43,1	-43,1	-43,1	-43,1	-43,1	-43,1	-43,1	-448,5
Budżet państwa	5,6	13,5	13,6	13,6	13,6	13,7	13,8	13,8	13,8	13,8	13,8	13,8	142,5
JST	10,8	26,2	26,2	26,3	26,3	26,4	26,4	26,4	26,4	26,4	26,4	26,4	274,1
NFZ	-6,4	-15,3	-15,3	-15,3	-15,4	-15,4	-15,4	-15,4	-15,4	-15,4	-15,4	-15,4	-160,1
FUS	-25,9	-62,2	-62,4	-62,5	-62,8	-62,8	-62,8	-62,8	-62,8	-62,8	-62,8	-62,8	-652,4
FP	-0,8	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0	-20,6
FS	-1,2	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-2,9	-29,9
FGŚP	-0,1	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-2,1

3. Przyznanie ojcu 9 tygodni nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego niezależnie od podlegania przez matkę ubezpieczeniu społecznemu.

Wpływ na sektor finansów publicznych

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	-44,4	-159,8	-234,9	-241,3	-246,8	-252,5	-258,7	-265,4	-273,4	-286,7	-306,9	-2570,8
Budżet państwa	-4,1	-14,5	-20,5	-19,7	-18,9	-18,0	-17,2	-16,5	-16,0	-17,8	-22,8	-186,0
JST	-4,1	-14,7	-20,8	-20,1	-19,3	-18,6	-17,8	-17,1	-16,7	-18,7	-23,5	-191,6
NFZ	-12,4	-44,7	-66,3	-69,1	-71,5	-74,0	-76,6	-79,4	-82,5	-85,7	-89,3	-751,6
FUS	-19,8	-71,1	-105,4	-109,8	-113,6	-117,6	-121,8	-126,3	-131,1	-136,3	-142,0	-1194,9
FP	-1,6	-5,8	-8,5	-8,9	-9,2	-9,5	-9,9	-10,2	-10,6	-11,0	-11,5	-96,8
FS	-2,3	-8,4	-12,4	-12,9	-13,3	-13,8	-14,3	-14,8	-15,4	-16,0	-16,7	-140,3
FGŚP	-0,2	-0,6	-0,9	-0,9	-0,9	-1,0	-1,0	-1,0	-1,1	-1,1	-1,2	-9,7
Wydatki ogółem	100,4	361,5	535,9	558,2	577,7	597,9	619,2	642,0	666,5	693,0	721,8	6074,2
Budżet państwa	14,8	53,3	79,0	82,3	85,2	88,2	91,3	94,7	98,3	102,2	106,5	895,8



JST	-26,6	-95,6	-141,7	-147,6	-152,7	-158,1	-163,7	-169,7	-176,2	-183,2	-190,8	-1605,8
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	112,2	403,7	598,6	623,5	645,2	667,8	691,6	717,0	744,4	774,0	806,2	6784,2
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Saldo ogółem	-144,8	-521,3	-770,8	-799,5	-824,5	-850,5	-877,9	-907,4	-939,9	-979,6	-1028,8	-8645,0
Budżet państwa	-18,9	-67,9	-99,5	-102,0	-104,1	-106,2	-108,6	-111,2	-114,3	-120,0	-129,2	-1081,8
JST	22,5	80,8	120,8	127,5	133,4	139,5	145,9	152,6	159,5	164,5	167,3	1414,3
NFZ	-12,4	-44,7	-66,3	-69,1	-71,5	-74,0	-76,6	-79,4	-82,5	-85,7	-89,3	-751,6
FUS	-131,9	-474,9	-704,0	-733,3	-758,9	-785,5	-813,4	-843,3	-875,5	-910,3	-948,2	-7979,1
FP	-1,6	-5,8	-8,5	-8,9	-9,2	-9,5	-9,9	-10,2	-10,6	-11,0	-11,5	-96,8
FS	-2,3	-8,4	-12,4	-12,9	-13,3	-13,8	-14,3	-14,8	-15,4	-16,0	-16,7	-140,3
FGŚP	-0,2	-0,6	-0,9	-0,9	-0,9	-1,0	-1,0	-1,0	-1,1	-1,1	-1,2	-9,7

4. Zmiana wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Wpływ na sektor finansów publicznych

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	łącznie (0-10)
Dochody ogółem	40,1	42,2	44,0	45,5	47,3	49,0	50,8	52,6	54,7	57,0	59,7	543,0
Budżet państwa	7,6	8,1	8,3	8,6	8,9	9,2	9,5	9,8	10,2	10,6	11,3	102,1
JST	7,6	8,2	8,5	8,7	9,2	9,5	9,9	10,2	10,6	11,1	11,6	105,2
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	24,9	26,0	27,1	28,2	29,2	30,3	31,4	32,6	33,9	35,3	36,8	335,7
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0



Wydatki ogółem	115,3	120,7	125,8	130,9	135,4	140,2	145,3	150,9	156,9	163,5	170,6	1555,3
Budżet państwa	24,9	26,0	27,1	28,2	29,2	30,3	31,4	32,6	33,9	35,3	36,8	335,7
JST	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	90,4	94,6	98,6	102,6	106,2	109,9	114,0	118,3	123,0	128,2	133,8	1219,7
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Saldo ogółem	-75,2	-78,4	-81,8	-85,3	-88,1	-91,2	-94,6	-98,3	-102,2	-106,5	-110,9	-1012,4
Budżet państwa	-17,3	-18,0	-18,8	-19,7	-20,3	-21,0	-21,8	-22,7	-23,7	-24,7	-25,6	-233,5
JST	7,6	8,2	8,5	8,7	9,2	9,5	9,9	10,2	10,6	11,1	11,6	105,2
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	-65,5	-68,6	-71,5	-74,4	-76,9	-79,7	-82,6	-85,8	-89,2	-92,9	-97,0	-884,0
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Skutki finansowe proponowanych zmian w ujęciu całościowym.

Wpływ na sektor finansów publicznych

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	łącznie (0-10)
Dochody ogółem	-239,9	-684,3	-759,1	-764,5	-771,3	-775,2	-779,5	-784,4	-790,4	-801,5	-818,9	-7969,1
Budżet państwa	-11,3	-42,1	-47,7	-46,6	-45,6	-44,4	-43,2	-42,0	-41,2	-42,4	-47,0	-453,5
JST	-11,4	-42,6	-48,5	-47,6	-46,7	-45,7	-44,7	-43,7	-43,0	-44,5	-48,6	-467,0
NFZ	-50,5	-136,4	-158,2	-161,0	-164,0	-166,4	-169,1	-171,9	-174,9	-178,2	-181,8	-1712,4
FUS	-150,1	-418,5	-452,7	-456,3	-461,2	-464,0	-467,1	-470,4	-474,0	-477,8	-481,9	-4773,9



FP	-6,5	-17,6	-20,4	-20,7	-21,1	-21,4	-21,8	-22,1	-22,5	-23,0	-23,4	-220,5
FS	-9,4	-25,5	-29,5	-30,1	-30,6	-31,1	-31,6	-32,1	-32,7	-33,3	-33,9	-319,8
FGŚP	-0,7	-1,8	-2,0	-2,1	-2,1	-2,1	-2,2	-2,2	-2,3	-2,3	-2,3	-22,0
Wydatki ogółem	87,4	172,4	351,3	377,9	401,5	424,9	451,4	479,8	510,3	543,3	579,2	4379,4
Budżet państwa	-8,7	-37,4	-10,8	-6,7	-3,0	0,4	4,7	9,2	14,1	19,4	25,2	6,6
JST	-106,5	-288,6	-335,1	-341,5	-346,8	-353,3	-358,8	-364,8	-371,3	-378,3	-386,0	-3631,0
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	202,6	498,4	697,2	726,1	751,4	777,8	805,6	835,4	867,4	902,2	940,0	8003,9
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Saldo ogółem	-327,3	-856,7	-1110,4	-1142,4	-1172,9	-1200,1	-1231,0	-1264,2	-1300,7	-1344,8	-1398,2	-12348,5
Budżet państwa	-2,6	-4,7	-36,9	-39,9	-42,6	-44,8	-47,9	-51,3	-55,3	-61,9	-72,2	-460,1
JST	95,1	246,0	286,6	293,9	300,1	307,5	314,1	321,1	328,3	333,8	337,4	3164,1
NFZ	-50,5	-136,4	-158,2	-161,0	-164,0	-166,4	-169,1	-171,9	-174,9	-178,2	-181,8	-1712,4
FUS	-352,7	-916,9	-1149,9	-1182,4	-1212,6	-1241,8	-1272,7	-1305,7	-1341,4	-1380,0	-1421,9	-12777,8
FP	-6,5	-17,6	-20,4	-20,7	-21,1	-21,4	-21,8	-22,1	-22,5	-23,0	-23,4	-220,5
FS	-9,4	-25,5	-29,5	-30,1	-30,6	-31,1	-31,6	-32,1	-32,7	-33,3	-33,9	-319,8
FGŚP	-0,7	-1,8	-2,0	-2,1	-2,1	-2,1	-2,2	-2,2	-2,3	-2,3	-2,3	-22,0



Przyjęte kwoty do wyliczenia zasiłku macierzyńskiego:

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Wysokość dzienna zasiłku macierzyńskiego po zmianie (prognoza po przejściu z 80% na 81,5%)	97,16 zł	103,47 zł	109,92 zł	116,66 zł	123,14 zł	130,03 zł	137,31 zł	144,99 zł	153,08 zł	161,58 zł	170,52 zł
Wysokość zasiłku dla ojca (prognoza)	123,40 zł	131,42 zł	139,61 zł	148,17 zł	156,40 zł	165,15 zł	174,39 zł	184,15 zł	194,42 zł	205,22 zł	216,57 zł

Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)

Lp.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/ pkt Uzasadnienia/ pkt OSR	Podmiot zgłaszający	Uwaga	Propozycja zmian przepisu
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCIw zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy *o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*

Lp.	Jedn. red.	Treść przepisu projektu	Uzasadnienie wprowadzenia przepisu
1.	Art. 1 pkt 1	<p>„Art. 18^{3f}. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.</p> <p>§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy.</p> <p>§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.”</p>	<p>W obowiązującym stanie prawnym skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą do jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować wobec pracownika negatywnych konsekwencji; dotyczy to także pracownika, który udzielił jakiegokolwiek wsparcia pracownikowi, którego uprawnienia pracownicze są naruszane. Natomiast wdrażana dyrektywa 2019/1158 wymaga objęcia ochroną pracowników egzekwujących swoje prawa zagwarantowane w tej dyrektywie. W związku z powyższym celowe wydaje się kompleksowe uregulowanie wprost w przepisach Kodeksu pracy kwestii ochrony pracowników korzystających z wszelkich uprawnień pracowniczych, tj. tych wynikających z dyrektywy, które są wdrażane do polskiego porządku prawnego oraz wszystkich innych uprawnień wynikających z przepisów Kodeksu pracy.</p>

2.	Art. 1 pkt 2 lit. a	w art. 25: a) § 1 i 2 otrzymują brzmienie: „§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.	Modyfikacji kolejności wyszczególnionych w art. 25 § 1 Kodeksu pracy rodzajów umów o pracę, zgodnie z kolejnością szczegółowych regulacji dotyczących tych rodzajów umów o pracę w dalszych przepisach Kodeksu pracy.
3.	Art. 1 pkt 4	„Art. 26 ¹ . Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu nie stosuje się w przypadku określonym w art. 101 ¹ § 1.”	Zmiana polegająca na zapewnieniu prawa pracownika do równoległego zatrudnienia poprzez wprowadzenie zakazu zabrania pracownikowi także jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy jest konieczna ze względu na zapewnienie spójności rozwiązań prawnych.
4.	Art. 1 pkt 9	w art. 30 § 4 otrzymuje brzmienie: „§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.”	Modyfikacja obowiązujących regulacji o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony w celu ich dostosowania do wymagań prawa UE, w związku z wystąpieniem Komisji Europejskiej dot. nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków wypowiedzania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony.
5.	Art. 1 pkt 10	w art. 38 § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia	Modyfikacja obowiązujących regulacji o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony w celu ich dostosowania do wymagań prawa UE, w związku z wystąpieniem Komisji Europejskiej dot. nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków

		na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.”	wypowiadania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony.
6.	Art. 1 pkt 11	w art. 45 § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.”	Modyfikacja obowiązujących regulacji o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony w celu ich dostosowania do wymagań prawa UE, w związku z wystąpieniem Komisji Europejskiej dot. nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków wypowiedzania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony.
7.	Art. 1 pkt 12	„w art. 50 skreśla się oznaczenie § 1 i uchyla się § 3–5.”	Modyfikacja obowiązujących regulacji o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony w celu ich dostosowania do wymagań prawa UE, w związku z wystąpieniem Komisji Europejskiej dot. nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków wypowiedzania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony.
8.	Art. 1 pkt 15	„Art. 94 ¹³ . W przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych	Zmiana polegająca na przyznaniu pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego

		do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.”	rodzaju pracy lub na określonym stanowisku także w przypadku, gdy na mocy umowy o pracę pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, a także zapewnienie, że szkolenia takie będą nieodpłatne, będzie zaliczało się je do czasu pracy i będą odbywały się w miarę możliwości w godzinach pracy jest konieczna ze względu na zapewnienie spójności rozwiązań prawnych.
9.	Art.1 pkt 18 lit. a i b	W art. 177: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego	Wskazanie wprost w tym przepisie, że ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy podlegają pracownicy korzystający: z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu rodzicielskiego ma charakter porządkowy; obecnie taka ochrona przysługuje na podstawie art. 182 ³ § 3, art. 182 ^{1g} oraz art. 183 § 2 Kodeksu pracy i wynika z odesłania do odpowiedniego stosowania art. 177

	<p>albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, oraz wniosku o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188¹ § 2 – do dnia zakończenia tego urlopu albo do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy, pracodawca nie może:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem; 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.” 	<p>Kodeksu pracy; konsekwentnie powołanie odpowiedniego stosowania art. 177 w ww. przepisach zostanie skreślone (art. 1 pkt 27, pkt 28 lit. c i pkt 30 lit. a projektu).</p>
	<p>b) po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu: „§ 1¹. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1, art. 182³ § 2 oraz art. 188¹ § 1 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części; 2) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części 	<p>Wprowadzenie tego przepisu ma charakter doprecyzowujący; konieczne jest wskazanie, że ochrona stosunku pracownika przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy oraz prowadzeniem przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy będzie obowiązywała od dnia złożenia wniosku o część urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski albo jego część, urlop rodzicielski albo jego część oraz wniosku o elastyczną organizację pracy – w ustawowo określonym terminie. Przepis ten będzie miał także odpowiednie zastosowanie do</p>

		<p>urlopu macierzyńskiego oraz elastycznej organizacji pracy;</p> <p>3) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części.”</p>	<p>pracowników korzystających z urlopu opiekuńczego.</p>
10.	Art. 1 pkt 19	<p>w art. 178 w § 2 wyrazy „4. roku życia” zastępuje się wyrazami „8. roku życia”;</p>	<p>Jest to zmiana związana z wprowadzeniem elastycznej organizacji pracy m.in. dla pracowników opiekujących się dzieckiem do 8. roku życia i wpisująca się z cel dyrektywy, którym jest ułatwienie godzenia życia zawodowego z opieką nad dziećmi. Zmiana ma na celu wydłużenie wieku - z 4. do 8. roku życia dziecka, do ukończenia którego pracodawca może polecać pracownikowi – tylko za jego zgodą – pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.</p>
11.	Art. 1 pkt 21	<p>w art. 180:</p> <p>a) w § 8 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „W przypadkach, o których mowa w § 4 i 6, pracownica składa pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy.”</p>	<p>Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków i odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Modyfikacja przepisu umożliwi składanie wniosków o udzielenie części urlopu macierzyńskiego lub rezygnacji z korzystania z części tego urlopu – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie jest możliwe składanie tylko pisemnego wniosku w tej sprawie.</p>

		b) w § 9 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „Części urlopu macierzyńskiego, o której mowa w § 4 pkt 1, § 5, § 6 pkt 1 i § 7, pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu.”	jw.
		c) w § 16 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „W okolicznościach, o których mowa w § 10 pkt 1 i § 11–13 i 15, części urlopu macierzyńskiego udziela się na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny.”	jw.
12.	Art. 1 pkt 23	art. 182 ^{1c} otrzymuje brzmienie: „Art. 182 ^{1c} . Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.”	Proponuje się zwiększenie z 4 do 5 liczby części, z których można będzie skorzystać z urlopu rodzicielskiego; taka zmiana jest uzasadniona zwiększeniem wymiaru urlopu rodzicielskiego o nieprzenoszalną część tego urlopu dla pracownika – ojca dziecka.
13.	Art. 1 pkt 24	w art. 182 ^{1d} w § 1 zdanie pierwsze otrzymuje	Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków

		brzmienie: „Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”	i odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Modyfikacja przepisu umożliwi składanie wniosków o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie jest możliwe składanie tylko pisemnego wniosku w tej sprawie.
14.	Art. 1 pkt 25	w art. 182 ^{1e} § 2 otrzymuje brzmienie: „§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie pracy następuje na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić 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, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od otrzymania wniosku.”	Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków i odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Modyfikacja przepisu umożliwi składanie wniosków o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie jest możliwe składanie tylko pisemnego wniosku w tej sprawie. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracownika o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku. Obecnie o przyczynie odmowy pracodawca informuje pracownika na piśmie i nie ma wskazanego terminu przekazania tej informacji.
15.	Art. 1 pkt 27	w art. 182 ^{1g} skreśla się wyrazy: „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”	Modyfikacja przepisu ma charakter porządkowy i polega na skreśleniu odwołania do: <ul style="list-style-type: none"> • art. 50 § 5, który jest uchylany w przepisach przedmiotowego projektu oraz

			<ul style="list-style-type: none"> art. 177 Kodeksu pracy bowiem pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego, zgodnie z projektem, zostanie wprost wskazany w tym przepisie.
16.	Art. 1 pkt 28 lit. b i c	w art. 182 ³ :	
		b) w § 2 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – ojca, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”	Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków i odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Modyfikacja przepisu umożliwi składanie wniosków o urlop ojcowski – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie jest możliwe składanie tylko pisemnego wniosku w tej sprawie.
		c) w § 3 skreśla się wyrazy: „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”	Modyfikacja przepisu ma charakter porządkowy i polega na skreśleniu odwołania do: <ul style="list-style-type: none"> art. 50 § 5, który jest uchylany w przepisach przedmiotowego projektu oraz art. 177 Kodeksu pracy bowiem pracownik korzystający z urlopu ojcowskiego, zgodnie z projektem, zostanie wprost wskazany w tym przepisie.
17.	Art. 1 pkt 30 lit. a i c	w art. 183:	
		a) w § 2 skreśla się wyrazy: „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”	Modyfikacja przepisu ma charakter porządkowy i polega na skreśleniu odwołania do: <ul style="list-style-type: none"> art. 50 § 5, który jest uchylany w przepisach

			<p>przedmiotowego projektu oraz</p> <ul style="list-style-type: none"> • art. 177 Kodeksu pracy bowiem pracownik korzystający z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, zgodnie z projektem, zostanie wprost wskazany w tym przepisie.
		<p>c) w § 6 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „§ 6. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika.”</p>	<p>Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków i odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Modyfikacja przepisu umożliwi składanie wniosków o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie jest możliwe składanie tylko pisemnego wniosku w tej sprawie.</p>
18.	Art. 1 pkt 31	<p>„Art. 183². Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.”</p>	<p>Zmiana ma na celu ujednoczenie zasad powracania do pracy pracowników po zakończeniu wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem (płatnych i bezpłatnego urlopu wychowawczego) i polega na uzupełnieniu dotychczasowego brzmienia tego przepisu o urlop wychowawczy.</p>
19.	Art. 1 pkt 32	<p>w art. 186 w § 7:</p> <p>a) zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p>	<p>Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków i</p>

		„Urlop wychowawczy jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”	odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Urlop wychowawczy będzie udzielany na wniosek pracownika składany – w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu; obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek w tej sprawie.
		b) zdanie czwarte otrzymuje brzmienie: „Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy, w postaci papierowej lub elektronicznej, oświadczenie w tej sprawie.”	Jest to zmiana mająca na celu odformalizowanie formy składania oświadczenia w sprawie wycofania wniosku o urlop wychowawczy oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Modyfikacja przepisu umożliwi składanie oświadczenia o w sprawie wycofania wniosku o urlop wychowawczy – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie jest możliwe składanie tylko pisemnego oświadczenia w tej sprawie.
20.	Art. 1 pkt 33	uchyla się art. 186 ⁴	Uchylenie obowiązywania przepisu art. 186 ⁴ Kodeksu pracy stanowi konsekwencję ustalenia zasad powrotu do pracy pracowników po zakończeniu urlopu wychowawczego w projektowanym art. 183 ² Kodeksu pracy (art. 1 pkt 31 projektu)
21.	Art. 1 pkt 34	w art. 186 ⁷ :	
		a) w § 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o obniżenie jego	Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków i odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego będzie mógł złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru

		wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu.”	czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie wniosek może być złożony tylko pisemny wniosek w tej sprawie.
		<p>b) po § 2 dodaje się § 3 i 4 w brzmieniu:</p> <p>„§ 3. W przypadku skorzystania przez pracownika z części urlopu wychowawczego pracownik ten może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego.</p> <p>„§ 4. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego.”</p>	Zmiana ta ma charakter doprecyzowujący i nie wprowadza merytorycznej zmiany. Dodanie § 3 i 4 w art. 186 ⁷ Kodeksu pracy jest związane z pojawiającymi się licznymi wątpliwościami dotyczącymi okresu, w którym pracownik może korzystać z urlopu wychowawczego, jeżeli okres ten był poprzedzony korzystaniem z prawa do wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy na podstawie art. 186 ⁷ § 1 Kodeksu pracy.
22.	Art. 1 pkt 35	w art. 188:	
		<p>a) § 2 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku, składanym w postaci papierowej lub elektronicznej, o udzielenie takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym.”</p>	Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków i odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy dla pracownika wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, o którym mowa w art. 188 § 1 Kodeksu pracy, pracownik będzie decydował w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia

			złożonym w danym roku kalendarzowym – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie wniosek może być złożony tylko pisemny wniosek w tej sprawie.
		b) po § 3 dodaje się § 4 w brzmieniu: „§ 4. Przepisy § 1 i 3 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym, stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.”	Zmiana ta ma charakter doprecyzowujący. Zgodnie z dodawanym § 4 w art. 188 Kodeksu pracy zasady dotyczące udzielania zwolnienia od pracy w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. Zmiana ta jest konieczna bowiem powstają wątpliwości dotyczące ustalania godzinowego wymiaru tego zwolnienia w przypadku pracowników, którzy mają inną niż 8-godzinna normę czasu pracy, np. dobową normą czasu pracy pracownika niepełnosprawnego zaliczonego do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wynosi 7 godzin.
23.	Art. 23	Art. 23. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.	Przepis przejściowy, zgodnie z którym w przypadku umów o pracę na czas określony, które zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowelizacji przepisów Kodeksu pracy, nie będzie stosowało się obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę i konsultacji związkowych.

24.	Art. 24	Art. 24. Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.	Przepis przejściowy, zgodnie z którym w przypadku postępowań dotyczących umowy o pracę na czas określony, które zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowelizacji przepisów Kodeksu pracy, pracownikowi będzie przysługiwało co do zasady wyłącznie odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpi z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy.
25.	Art. 25	Art. 25. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części, przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepis art. 18 ^{3f} ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.	Przepis przejściowy, zgodnie z którym od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy nie będzie mogło być podstawą niekorzystnego traktowania wystąpienie pracownika przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy z wnioskiem o udzielenie urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części.
26.	Art. 26	Art. 26. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części, przed dniem wejścia w życie ustawy, stosuje się przepis art. 177 § 1, 1 ¹ i 4 ¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.	Przepis przejściowy, zgodnie z którym nowe przepisy art. 177 § 1, § 1 ¹ i § 4 ¹ Kodeksu pracy dotyczące ochrony stosunku pracy, będą miały zastosowanie także do pracowników, którzy wystąpili z wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części przed wejściem w życie projektowanej ustawy.

27.	Art. 27	<p>Art. 27. Pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego albo jego części, udzielonego na podstawie art. 179¹ albo art. 182⁴ ustawy zmienianej w art. 1, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.</p>	<p>Przepis przejściowy, zgodnie z którym do pracownika, który w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego udzielonego na podstawie tzw. długiego wniosku składanego nie później niż 21 dni po porodzie albo po przyjęciu na dziecko wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przyjęcia dziecka jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej) będą zastosowanie miały dotychczasowe zasady korzystania z urlopu rodzicielskiego. Jednocześnie taki pracownik będzie uprawniony do nowego, wyższego wymiaru urlopu rodzicielskiego tj. zwiększonego o 9 tygodni w stosunku do obecnego stanu prawnego</p>
28.	Art. 28	<p>Art. 28. Pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego udzielonego zgodnie z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4 ustawy zmienianej w art. 1, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.</p>	<p>Przepis przejściowy, zgodnie z którym pracownik, który w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części udzielonego na podstawie tzw. odrębnego wniosku składanego w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu będzie korzystał z tego urlopu na dotychczasowych zasadach. Jednocześnie taki pracownik będzie uprawniony do nowego, wyższego wymiaru urlopu rodzicielskiego tj. zwiększonego o 9 tygodni w stosunku do obecnego stanu prawnego.</p>

29.	Art. 29	<p>Art. 29. 1. Do pracowników, o których mowa w art. 27 i 28 niniejszej ustawy stosuje się art. 182^{1a} § 2¹⁻²³ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p> <p>2. Pracownik, o którym mowa w art. 27 i art. 28 niniejszej ustawy, ma prawo do części urlopu rodzicielskiego, o której mowa art. 182^{1a} § 2¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jeżeli wykorzystał 4 części urlopu rodzicielskiego.</p>	<p>Przepis przejściowy, zgodnie z którym pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będą korzystali z urlopu rodzicielskiego albo jego części będą uprawnieni także do nieprzenoszalnej 9 tygodniowej części urlopu rodzicielskiego. Prawo do nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało także w przypadku, gdy zostały już wykorzystane 4 części urlopu rodzicielskiego.</p>
30.	Art. 30	<p>Art. 30. Do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 179¹ lub art. 182⁴ ustawy zmienianej w art. 1, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Pracodawca zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.</p>	<p>Przepis przejściowy, zgodnie z którym do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył tzw. długi wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części (zgodnie z art. 179¹ lub art. 182⁴ Kodeksu pracy), ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, będą miały zastosowanie nowe przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego. Pracodawca będzie zwracał pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostanie zachowany.</p>

31.	Art. 31	<p>Art. 31. Do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4 ustawy zmienianej w art. 1, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Pracodawca zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.</p>	<p>Przepis przejściowy, zgodnie z którym do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył tzw. odrębny wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części (zgodnie z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4 Kodeksu pracy), ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy będą miały zastosowania nowe przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego. Pracodawca będzie zwracał pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostanie zachowany.</p>
32.	Art. 32	<p>Art. 32. 1. Do pracownika – rodzica dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest uprawniony do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1c} § 3 ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy w dotychczasowym brzmieniu, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.</p>	<p>Przepis przejściowy, zgodnie z którym pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy będzie jeszcze uprawniony do wykorzystania w późniejszym terminie, tj. do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat, części urlopu rodzicielskiego w wymiarze maksymalnie 16 tygodni (udzielanej nie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim albo po poprzedniej części urlopu rodzicielskiego) także będzie uprawniony do nowego wyższego wymiaru urlopu i nieprzenoszalnej 9 tygodniowej jego części.</p>

		2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1 stosuje się art. 182 ^{1a} § 2 ¹⁻² ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.	
33.	Art. 33	<p>Art. 33. Pracownik – ojciec, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy wychowuje dziecko do ukończenia przez nie:</p> <p>a) 24. miesiąca życia albo</p> <p>b) 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 i nie upłynęło 24 miesiące od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka</p> <p>– ma prawo do urlopu ojcowskiego na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach</p>	Przepis przejściowy, zgodnie z którym każdy pracownik, który w dniu wejścia w życie ustawy nie wykorzystał pełnego wymiaru urlopu ojcowskiego i wychowuje dziecko w wieku do 24. miesiąca życia albo nie upłynęło jeszcze 24 miesiące od uprawomocnienia się postanowienia sądu o adopcji dziecka, które nie ukończyło jeszcze 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – 10. roku życia – może skorzystać z tego urlopu na dotychczasowych zasadach. Natomiast nowe zasady korzystania z urlopu ojcowskiego będą miały zastosowanie do pracowników, których dzieci urodziły się począwszy od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy.
34.	Art. 35	Art. 35. Przepisy art. 25–33 niniejszej ustawy stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariusza: Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby	Przepis przejściowy, zgodnie z którym przepisy art. 25 – 33 niniejszej ustawy stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariusza: Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego,

		Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Celno-Skarbowej i Straży Marszałkowskiej.	Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Celno-Skarbowej i Straży Marszałkowskiej.
35.	Art. 36	<p>Art. 36. 1. Ubezpieczony – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pobiera zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w ustawie zmienianej w art. 8 w brzmieniu dotychczasowym, z zastrzeżeniem ust. 2.</p> <p>2. Ubezpieczony – ojciec dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pobiera zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą w wysokości, o której mowa w art. 31 ust. 3f ustawy zmienianej w art. 8 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p>	Przepis przejściowy, zgodnie z którym ubezpieczony – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pobiera zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego albo rodzicielskiego ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

36.	Art. 37	Art. 37. Do ubezpieczonego – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego, ale nie rozpoczął pobierania tego zasiłku w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 8 dotyczące zasiłku macierzyńskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.	Przepis przejściowy, zgodnie z którym do ubezpieczonego – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego, ale nie rozpoczął pobierania tego zasiłku w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 8 dotyczące zasiłku macierzyńskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.
37.	Art. 38	Art. 38. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 sierpnia 2022 r.	Przepis określający datę wejścia ustawy w życie.

10.02.2022 r.

TABELA ZGODNOŚCI

TYTUŁ PROJEKTU		Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw			
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO		Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej			
WYJAŚNIENIE TERMINU WEJŚCIA W ŻYCIE PROJEKTU		Zgodnie z art. 21 ust. 1 dyrektywy 2019/1152/UE, Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do dnia 1 sierpnia 2022 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.			
Jedn. Red.	Treść przepisu UE	Konieczność wdrożenia T / N	Jedn. red.	Treść przepisu/ów projektu ustawy	Uzasadnienie
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L 186/105 z 11.7.2019)					
Art. 1 ust. 1	Artykuł 1. Cel, przedmiot i zakres stosowania Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewniając zdolność adaptacyjną rynku pracy.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

Art. 1 ust. 2	2. W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 1 ust. 3	3. Państwa członkowskie mogą postanowić o niestosowaniu obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie wobec pracowników pozostających w stosunku pracy, w ramach którego ustalony z góry i faktyczny czas pracy wynosi średnio maksymalnie trzy godziny tygodniowo, w okresie rozliczeniowym wynoszącym cztery kolejne tygodnie. Czas przepracowany dla wszystkich pracodawców tworzących lub należących do jednego przedsiębiorstwa, grupy, podmiotu wlicza się do tej średniej liczby trzech godzin.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 1 ust. 4	4. Ust. 3 nie ma zastosowania do stosunku pracy, dla którego przed rozpoczęciem zatrudnienia nie ustalono z góry gwarantowanej liczby płatnych godzin pracy.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

Art. 1 ust. 5	<p>5. Państwa członkowskie mogą określić osoby odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki zostaną spełnione. Państwa członkowskie mogą również zdecydować, że wszystkie lub niektóre z tych obowiązków mają zostać powierzone osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy.</p> <p>Niniejszy ustęp pozostaje bez uszczerbku dla dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE.</p>	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 1 ust. 6	<p>6. Państwa członkowskie mogą w oparciu o obiektywne względy postanowić, że przepisy rozdziału III nie będą miały zastosowania do urzędników służby cywilnej, publicznych służb ratunkowych, sił zbrojnych, organów policji, sędziów, prokuratorów, śledczych lub innych organów ścigania.</p>	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 1 ust. 7	<p>7. Państwa członkowskie mogą postanowić o niestosowaniu obowiązków określonych w art. 12 i 13 i art. 15 ust. 1 lit. a) do osób fizycznych w gospodarstwach domowych będących pracodawcami, jeżeli praca wykonywana jest na rzecz tych gospodarstw.</p>	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

Art. 1 ust. 8	8. Rozdział II niniejszej dyrektywy ma zastosowanie do marynarzy i rybaków, bez uszczerbku dla, odpowiednio, dyrektyw 2009/13/WE i (UE) 2017/159. Obowiązki określone w art. 4 ust. 2 lit. m) i o) oraz art. 7, 9, 10 i 12 nie mają zastosowania do marynarzy lub rybaków.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 2 lit. a)	Artykuł 2. Definicje Na potrzeby niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: a) „rozkład czasu pracy” oznacza rozkład określający godziny i dni, w których ma miejsce początek i koniec wykonywania pracy;	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 2 lit. b)	b) „godziny i dni rozliczeniowe” oznaczają przedziały czasu w określonych dniach, podczas których praca może mieć miejsce na żądanie pracodawcy;	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 2 lit. c)	c) „system czasu pracy” oznacza formę organizacji czasu pracy i jego rozkład zgodnie z systemem określonym przez pracodawcę.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 3	Artykuł 3. Przekazywanie informacji Pracodawca przekazuje każdemu pracownikowi na piśmie informacje wymagane zgodnie z niniejszą dyrektywą. Informacje te podaje się i przekazuje w formie papierowej lub – pod warunkiem że będą one dostępne	T	Art. 1 pkt 5 b) (art. 29 § 3 ³ Kodeksu pracy)	5) w art. 29: b) § 3–3 ³ otrzymują brzmienie: „§ 3 ³ . Informacje, o których mowa § 3 – 3 ² , pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a	

	<p>dla pracownika, będą mogły być przechowywane i wydrukowane, a pracodawca zachowa dowód przekazania informacji lub otrzymania informacji przez pracownika – w formie elektronicznej.</p>		<p>Art. 1 pkt 6 d) (art. 29¹ § 5¹ Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 16 (art. 25d ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.”.</p> <p>6) w art. 29¹: (...) d) po § 5 dodaje się § 5¹ w brzmieniu: „§ 5¹. Przepis art. 29 § 3³ stosuje się odpowiednio”;</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 5b</p> <p style="text-align: center;">Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</p> <p>(...)</p> <p>Art. 25d. Informacje, o których mowa w art. 25c ust. 1-3, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla takiego pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania.”</p>	
--	--	--	--	--	--

Art. 4 ust. 1	Artykuł 4. Obowiązek informowania 1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy mieli obowiązek informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy	T			Przepis realizowany już obecnie przez art. 29, który w drodze obecnej zmiany Kodeksu pracy będzie dalej uszczegóławiany i dostosowywany do wymagań dyrektywy 2019/1152.
Art. 4 ust. 2	2. Informacje, o których mowa w ust. 1, obejmują co najmniej następujące elementy:	N			Przepis o charakterze ogólnym, realizowany już obecnie przez art. 29, który w drodze obecnej zmiany Kodeksu pracy będzie dalej uszczegóławiany i dostosowywany do wymagań dyrektywy 2019/1152.
Art. 4 ust. 2 lit. a)	a) tożsamość stron stosunku pracy;	T	Art. 1 pkt 5 a) (art. 29 § 1 Kodeksu pracy)	5) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także	

				rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:”	
Art. 4 ust. 2 lit. b)	b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy zasadę, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz siedzibę pracodawcy lub, w stosownych przypadkach, adres zamieszkania pracodawcy;	T	Art. 1 pkt 5 a) (art. 29 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy)	5) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: (...) 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy;”	
Art. 4 ust. 2 lit. c)	c) jeden lub obydwie poniższe elementy:	T	Art. 1 pkt 5 a) (art. 29 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy)	5) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: 1) rodzaj pracy;”	
Art. 4 ust. 2 lit. c) (i)	(i) tytuł, stopień, charakter lub kategorię pracy, do wykonywania której pracownik jest zatrudniony; lub	T	Art. 1 pkt 5 a) (art. 29 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy)	5) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą	Przepis art. 4 ust. 2 lit. c) (i) dyrektywy 2019/1152 przewidujący

				fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: 1) rodzaj pracy;”	możliwość alternatywnego rozwiązania w stosunku do (ii).
Art. 4 ust. 2 lit. c) (ii)	(ii) krótką charakterystykę lub opis pracy;	T	Art. 1 pkt 5 a) (art. 29 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy)	5) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: 1) rodzaj pracy;”	Przepis art. 4 ust. 2 lit. c) (ii) dyrektywy 2019/1152 przewidujący możliwość alternatywnego rozwiązania w stosunku do (i).
Art. 4 ust. 2 lit. d)	d) datę rozpoczęcia stosunku pracy,	T	Art. 1 pkt 5 a) (art. 29 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy)	5) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: (...) 5) dzień rozpoczęcia pracy;”	
Art. 4 ust. 2 lit. e)	e) w przypadku stosunku pracy na czas określony, spodziewany czas trwania stosunku pracy lub datę jego zakończenia;	T	Art. 1 pkt 5 a) (art. 29 § 1 pkt 7 Kodeksu pracy)	5) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także	

				<p>rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: (...) 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.”</p>	
Art. 4 ust. 2 lit. f)	f) w przypadku pracowników tymczasowych nazwy przedsiębiorstw użytkowników, gdy są one znane lub gdy staną się znane;	N			<p>Przepis realizowany przez art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 9.7.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U z 2019 r. poz. 1563). Zgodnie z tym przepisem, umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i</p>

					ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika.
Art. 4 ust. 2 lit. g)	g) czas trwania i warunki ewentualnego okresu próbnego;	T	Art. 1 pkt 5 a) (art. 29 § 1 pkt 6 Kodeksu pracy)	5) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: (...) 6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny – czas trwania i warunki takiej umowy, w szczególności, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy	

				w sytuacji, o której mowa w art. 25 § 2 ³ ;	
Art. 4 ust. 2 lit. h)	h) prawo do ewentualnych szkoleń zapewnianych przez pracodawcę;	T	Art. 1 pkt 5 b) (art. 29 § 3 pkt 1 lit. k Kodeksu pracy)	5) w art. 29: b) § 3 - 3 ³ otrzymują brzmienie: „§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie: 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o: (...) k) prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy,”	
Art. 4 ust. 2 lit. i)	i) długość płatnego urlopu przysługującego pracownikowi lub, jeżeli nie może być ona określona przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;	T	Art. 1 pkt 5 b) (art. 29 § 3 pkt 1 lit. i Kodeksu pracy)	5) w art. 29: b) § 3 - 3 ³ otrzymują brzmienie: „§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie: 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o: (...) i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie	

				przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania,”	
Art. 4 ust. 2 lit. j)	j) procedurę obowiązującą pracodawcę i pracownika, w tym wymogi formalne i długość okresów wypowiedzenia, w razie rozwiązania stosunku pracy lub, jeżeli długość okresów wypowiedzenia nie może być określona przy udzielaniu informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia;	T	Art. 1 pkt 5 b) (art. 29 § 3 pkt 1 lit. j Kodeksu pracy)	5) w art. 29: b) § 3 - 3 ³ otrzymują brzmienie: „§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie: 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o: (...) j) obowiązującej procedurze rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia,”	
Art. 4 ust. 2 lit. k)	k) wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie oraz częstotliwość i sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;	T	Art. 1 pkt 5 a) (art. 29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy)	5) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: (...)	

			Art. 1 pkt 5 b) (art. 29 § 3 pkt 1 lit. h i m Kodeksu pracy)	3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;” 5) w art. 29: b) § 3 - 3 ³ otrzymują brzmienie: „§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie: 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o: (...) h) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych, (...) m) w przypadku, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy;”	
Art. 4 ust. 2 lit. l)	l) jeżeli system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze przewidywalny, długość standardowego dnia lub tygodnia pracy pracownika oraz ustalenia dotyczące godzin	T	Art. 1 pkt 5 b) (art. 29 § 3 pkt 1 lit. a-f i m Kodeksu pracy)	5) w art. 29: b) § 3 - 3 ³ otrzymują brzmienie: „§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie:	

	nadliczbowych i wynagrodzenia za nie, a także w przypadku pracy zmianowej – ustalenia dotyczące informacji o przejściu ze zmiany na zmianę;			<p>1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:</p> <p>a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,</p> <p>b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,</p> <p>c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,</p> <p>d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;</p> <p>e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,</p> <p>f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,</p> <p>(...)</p> <p>m) w przypadku, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy;”</p>	
Art. 4 ust. 2 lit. m)	m) jeśli system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalny, pracodawca informuje pracownika o:	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

Art. 4 ust. 2 lit. m) (i)	(i) zasadzie, że rozkład czasu pracy jest zmienny, o liczbie zagwarantowanych odpłatnych godzinach pracy i o wynagrodzeniu za pracę w godzinach wykraczających poza te zagwarantowane godziny;	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 4 ust. 2 lit. m) (ii)	(ii) godzinach i dniach rozliczeniowych, w których pracownik może być zobowiązany do pracy;	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 4 ust. 2 lit. m) (iii)	(iii) minimalnym okresie uprzedniego powiadomienia, do którego pracownik jest uprawniony przed rozpoczęciem przydzielonej pracy, oraz w stosownych przypadkach o terminie anulowania przydzielonej pracy, o którym mowa w art. 10 ust. 3;	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 4 ust. 2 lit. n)	n) umowy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika lub, w przypadku zawarcia umowy zbiorowej poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę takich organów lub instytucji, w ramach których umowy zostały zawarte;	T	Art. 1 pkt 5 b) (art. 29 § 3 pkt 1 Kodeksu pracy)	5) w art. 29: b) § 3 - 3 ³ otrzymują brzmienie: „§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie: 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o: (...) l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne	

				organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji;”	
Art. 4 ust. 2 lit. o)	o) w przypadku gdy jest to obowiązkiem pracodawcy, nazwę lub nazwy instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.	T	Art. 1 pkt 5 b) (art. 29 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy)	5) w art. 29: b) § 3 - 3 ³ otrzymują brzmienie: „§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie: (...) 2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.”	
Art. 4 ust. 3	3. Informacje, o których mowa w ust. 2 lit. g) – l) oraz lit. o) mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub postanowień statutowych albo umów zbiorowych regulujących te litery.	N			Przepis fakultatywny. Proponuje się jego wdrożenie za pośrednictwem projektowanego art. 29 § 3 ² Kodeksu pracy (art. 1 pkt 5 b)

					<p>projektu), zgodnie z którym:</p> <p>5) w art. 29:</p> <p>b) § 3 - 3³ otrzymują brzmienie: (...) § 3².</p> <p>Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, oraz ich zmianie, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.”</p>
--	--	--	--	--	--

Art. 5 ust. 1	<p>Artykuł 5. Termin i sposoby informowania</p> <p>1. W przypadku gdy informacje, o których mowa w art. 4 ust. 2 lit. a)–e), g), k), l) i m), nie zostały przekazane wcześniej, są one przekazywane indywidualnie pracownikowi w formie jednego lub więcej dokumentów w okresie rozpoczynającym się pierwszego dnia pracy, a kończącym nie później niż w siódmym dniu kalendarzowym. Inne informacje, o których mowa w art. 4 ust. 2, przekazywane są indywidualnie pracownikowi w formie dokumentu w ciągu jednego miesiąca od pierwszego dnia pracy.</p>	T	Art. 1 pkt 5 a) (art. 29 § 1 Kodeksu pracy)	<p>5) w art. 29:</p> <p>a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) rodzaj pracy; 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy; 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia; 4) wymiar czasu pracy; 5) dzień rozpoczęcia pracy; 6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny – czas trwania i warunki takiej umowy, w szczególności, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy w sytuacji, o której mowa w art. 25 § 2³; 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.” 	

			<p>Art. 1 pkt 5 b) (art. 29 § 3 Kodeksu pracy)</p>	<p>5) w art. 29: b) § 3 - 3³ otrzymują brzmienie: „§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie: 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o: a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy, c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy, d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku, e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią, f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę, g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy, h) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,</p> <p>i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania,</p> <p>j) obowiązującej procedurze rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia,</p> <p>k) prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy,</p> <p>l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,</p> <p>m) w przypadku, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy;</p> <p>2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.”</p>	
Art. 5 ust. 2	2. Państwa członkowskie mogą opracować formularze i wzory dokumentów, o których mowa w ust. 1, i udostępnić je pracownikowi i pracodawcy, w tym na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej lub za pośrednictwem innych odpowiednich środków.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

Art. 5 ust. 3	3. Państwa członkowskie zapewniają, aby informacje przekazywane przez pracodawców o przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowieniach statutowych albo o mających powszechne zastosowanie umowach zbiorowych regulujących obowiązujące ramy prawne były powszechnie i nieodpłatnie dostępne w sposób przejrzysty, jasny, pełny i łatwo dostępny na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, również za pośrednictwem istniejących portali internetowych.	T	Art. 1 pkt 5 b) (art. 29 § 3 ³ Kodeksu pracy)	5) w art. 29: b) § 3–3 ³ otrzymują brzmienie: „§ 3 ³ . Informacje, o których mowa w § 3 – 3 ² pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.”.	
Art. 6 ust. 1	Artykuł 6. Zmiana zasadniczych aspektów stosunku pracy 1. Państwa członkowskie zapewniają, aby zmiana w odniesieniu do aspektów stosunku pracy, o których mowa w art. 4 ust. 2, oraz wszelka zmiana dodatkowych informacji dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, o których mowa w art. 7, była przekazywana pracownikowi przez pracodawcę w formie dokumentu w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna.	T	Art. 1 pkt 5 b) (art. 29 § 3 ¹ Kodeksu pracy)	5) w art. 29: b) § 3 - 3 ³ otrzymują brzmienie: (...) „§ 3 ¹ . Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów,	

		<p>Art. 1 pkt 6 b) (art. 29¹ § 3 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 16 (art. 25c ust. 2 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.”</p> <p>6) w art. 29¹:</p> <p>a) uchyla się § 1, b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie:</p> <p>(...)</p> <p>„§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 2, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.”</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p>	
--	--	---	---	--

				<p>„Rozdział 5b</p> <p>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</p> <p>„Art. 25c.</p> <p>(...)</p> <p>„2. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP informuje takiego pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych pracy lub porozumień zbiorowych.”</p>	
Art. 6 ust. 2	2. Dokument, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy zmian, które jedynie odzwierciedlają zmianę w przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowieniach statutowych albo w umowach zbiorowych, wymienionych w dokumentach, o których mowa w art. 5 ust. 1 i, w stosownych przypadkach, w art. 7.	T	Art. 1 pkt 5 b) (art. 29 § 3 ¹ Kodeksu pracy)	5) w art. 29: b) § 3 - 3 ³ otrzymują brzmienie: „§ 3 ¹ . Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia	

			<p>wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.”</p> <p>Art. 1 pkt 6 b) (art. 29¹ § 3 Kodeksu pracy)</p>	<p>6) w art. 29¹:</p> <p>a) uchyla się § 1, b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie:</p> <p>(...)</p> <p>„§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 2, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.”</p>	
			<p>Art. 16 (art. 25c ust. 2 i 3 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach</p>	<p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p>	

			świadczenia usług)	<p>„Rozdział 5b</p> <p>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</p> <p>„Art. 25c.</p> <p>2. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP informuje takiego pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych pracy lub porozumień zbiorowych.</p> <p>3. Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, oraz jego zmianie, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich regulacji państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany.”</p>	
Art. 7 ust. 1	<p>Artykuł 7. Dodatkowe informacje dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego</p> <p>1. W przypadku gdy od pracownika wymaga się pracy w państwie członkowskim bądź w państwie trzecim innym niż państwo członkowskie, w</p>	T	Art. 1 pkt 6 a) i b) (art. 29 ¹ § 2 Kodeksu pracy)	<p>6) w art. 29¹:</p> <p>a) uchyla się § 1,</p> <p>b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie:</p> <p>„§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego na obszarze państwa będącego członkiem Unii Europejskiej lub na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający</p>	

	którym zazwyczaj wykonuje on pracę, państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca przekazał dokumenty, o których mowa w art. 5 ust. 1, przed wyjazdem pracownika, i aby dokumenty te zawierały co najmniej następujące dodatkowe informacje:			4 kolejne tygodnie, pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3 informacje na piśmie o:”	
Art. 7 ust. 1 lit. a)	a) państwo lub państwa, w których praca za granicą ma być wykonywana oraz przewidywany czas trwania tej pracy;	T	Art. 1 pkt 6 a) i b) (art. 29 ¹ § 2 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy)	6) w art. 29 ¹ : a) uchyla się § 1, b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie: „§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego na obszarze państwa będącego członkiem Unii Europejskiej lub na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3 informacje na piśmie o: 1) państwie lub państwach, w których praca za granicą lub zadanie służbowe mają być wykonywane; 2) przewidywanym czasie trwania tej pracy lub zadania służbowego;”	
Art. 7 ust. 1 lit. b)	b) waluta, w której będzie wypłacane wynagrodzenie;	T	Art. 1 pkt 6 a) i b) (art. 29 ¹ § 2 pkt 3 Kodeksu pracy)	6) w art. 29 ¹ : a) uchyla się § 1, b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie: „§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania	

				<p>służbowego na obszarze państwa będącego członkiem Unii Europejskiej lub na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3 informacje na piśmie o:</p> <p>(...)</p> <p>3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą lub zadania służbowego;”</p>	
Art. 7 ust. 1 lit. c)	c) w stosownych przypadkach, świadczenia pieniężne lub rzeczowe związane z wykonywaniem przydzielonej pracy;	T	Art. 1 pkt 6 a) i b) (art. 29 ¹ § 2 pkt 4 Kodeksu pracy)	<p>6) w art. 29¹:</p> <p>a) uchyla się § 1,</p> <p>b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie: „§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego na obszarze państwa będącego członkiem Unii Europejskiej lub na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3 informacje na piśmie o:</p> <p>(...)</p> <p>4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych w wykonywaniem pracy lub zadania</p>	

				<p>służbowego w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych albo umowa o pracę;”</p>	
Art. 7 ust. 1 lit. d)	d) informacja, czy zapewniony jest powrót pracownika do kraju, a w stosownych przypadkach, o warunkach takiego powrotu pracownika.	T	Art. 1 pkt 6 a) i b) (art. 29 ¹ § 2 pkt 5-6 Kodeksu pracy)	<p>6) w art. 29¹:</p> <p>a) uchyla się § 1, b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie: „§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego na obszarze państwa będącego członkiem Unii Europejskiej lub na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3 informacje na piśmie o: (...) 5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju; 6) warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.”</p>	
Art. 7 ust. 2	2. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik delegowany objęty	T	Art. 16 (art. 25c ust. 1 ustawy o	Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140)	

	dyrektywą 96/71/WE został dodatkowo poinformowany o:		delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)	po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu: „Rozdział 5b Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP „Art. 25c. 1. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim odpowiednio aktualizuje informacje, o których mowa w art. 29 § 3 i 29 ¹ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika na piśmie o:”	
Art. 7 ust. 2 lit a)	a) przysługującym mu wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego;	T	Art. 16 (art. 25c ust. 1 pkt 1 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)	Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu: „Rozdział 5b Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP „Art. 25c. 1. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim odpowiednio aktualizuje informacje, o których mowa w art.	

				<p>29 § 3 i 29¹ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika na piśmie o:</p> <p>1) wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany; (...)"</p>	
Art. 7 ust. 2 lit b)	b) w stosownych przypadkach o dodatkach związanych z delegowaniem oraz o ustaleniach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania;	T	Art. 16 (art. 25c ust. 1 pkt 2 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)	<p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 5b</p> <p style="text-align: center;">Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</p> <p>„Art. 25c. 1. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim odpowiednio aktualizuje informacje, o których mowa w art. 29 § 3 i 29¹ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika na piśmie o:</p> <p>(...)</p> <p>2) dodatku z tytułu delegowania lub regulacjach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i</p>	

				zakwaterowania, w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych lub należnościach na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową; (...)"	
Art. 7 ust. 2 lit c)	c) linku do jednej oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE	T	Art. 16 (art. 25c ust. 1 pkt 3 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)	<p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p>„Rozdział 5b</p> <p>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</p> <p>„Art. 25c. 1. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim odpowiednio aktualizuje informacje, o których mowa w art. 29 § 3 i 29¹ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika na piśmie o:</p> <p>(...)</p> <p>3) linku do oficjalnej strony internetowej, prowadzonej przez państwo członkowskie, na terytorium którego pracownik został</p>	

				delegowany, zawierającej informacje o warunkach zatrudnienia, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych.”	
Art. 7 ust. 3	3. Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. b) i ust. 2 lit. a), mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do szczegółowych przepisów aktów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowień statutowych albo do umów zbiorowych regulujących te informacje.	N			Przepis o charakterze fakultatywnym. Proponuje się jego wdrożenie za pośrednictwem art. 29 ¹ § 4 Kodeksu pracy (art. 1 pkt 6 b) projektu) zgodnie z którym: 6) w art. 29 ¹ : a) uchyla się § 1, b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie: (...) „§ 4. Poinformowanie pracownika o warunku zatrudnienia, o którym mowa w § 2 pkt 3 oraz o

					<p>zmianie tego warunku, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.”,</p> <p>Oraz za pośrednictwem art. 25c ust. 3 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (art. 16 projektu), w brzmieniu:</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>„Rozdział 5b</p> <p>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</p> <p>„Art. 25c.</p> <p>(...)</p> <p>3.</p> <p>Poinformowanie pracownika o warunku zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, oraz o jego zmianie, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich regulacji państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany.”</p>
Art. 7 ust. 4	4. O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, ust. 1 i 2 nie mają zastosowania, w przypadkach gdy czas	T	Art. 16 (art. 25c ust. 1 ustawy o	Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach	

	<p>trwania każdego okresu pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę, nie przekracza czterech kolejnych tygodni.</p>		<p>delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p>„Rozdział 5b</p> <p>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</p> <p>„Art. 25c. 1. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim odpowiednio aktualizuje informacje, o których mowa w art. 29 § 3 i 29¹ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika na piśmie o:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany; 2) dodatku z tytułu delegowania lub regulacjach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych lub należnościach na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową; 3) linku do oficjalnej strony internetowej, prowadzonej przez państwo członkowskie, 	
--	---	--	--	--	--

				na terytorium którego pracownik został delegowany, zawierającej informacje o warunkach zatrudnienia, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych.”	
Art. 8 ust. 1	<p>Artykuł 8. Maksymalna długość każdego okresu próbnego</p> <p>1. W przypadku gdy stosunek pracy jest uzależniony od okresu próbnego określonego w prawie krajowym lub praktyce krajowej, państwa członkowskie zapewniają, aby okres ten nie przekraczał sześciu miesięcy.</p>	T	Art. 1 pkt 2 a) (art. 25 § 2 Kodeksu pracy)	2) w art. 25: a) § 1 i 2 otrzymują brzmienie: (...) § 2. Umowę o pracę na okres próbny nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 ¹ - 2 ³ , zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.”,	
Art. 8 ust. 2	2. W przypadku stosunków pracy na czas określony państwa członkowskie zapewniają, aby długość takiego okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. W przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego.	T	Art. 1 pkt 2 b) i c) (art. 25 § 2 ² i § 3 Kodeksu pracy)	2) w art. 25: b) po § 2 dodaje się § 2 ¹ - 2 ³ w brzmieniu: (...) § 2 ² . Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający: 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy; 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.	

				c) § 3 otrzymuje brzmienie: „§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.”;	
Art. 8 ust. 3	3. Państwa członkowskie mogą, w drodze wyjątku, przewidzieć dłuższe okresy próbne, jeśli jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia lub leży to w interesie pracownika. W przypadkach gdy pracownik był nieobecny w pracy podczas okresu próbnego, państwa członkowskie mogą postanowić, że okres próbny może zostać odpowiednio przedłużony zależnie od czasu trwania nieobecności.	T	Art. 1 pkt 2 b) (art. 25 § 2 ¹ i § 2 ³ Kodeksu pracy)	2) w art. 25: b) po § 2 dodaje się § 2 ¹ - 2 ³ w brzmieniu: „§ 2 ¹ . Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. (...) § 2 ³ . Strony mogą wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2 ² , nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.”	
Art. 9 ust. 1	Artykuł 9. Zatrudnienie równoległe 1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców, poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani nie poddawał pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego powodu.	T	Art. 1 pkt 4 (art. 26 ¹ Kodeksu pracy)	4) po art. 26 dodaje się art. 26 ¹ w brzmieniu: „Art. 26 ¹ . Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu nie stosuje się w przypadku określonym w art. 101 ¹ § 1.”	

Art. 9 ust. 2	2. Państwa członkowskie mogą ustanowić warunki dotyczące stosowania przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktów interesów.	N	Art. 1 pkt 4 (art. 26 ¹ Kodeksu pracy)	4) po art. 26 dodaje się art. 26 ¹ w brzmieniu: „Art. 26 ¹ . Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu nie stosuje się w przypadku określonym w art. 101 ¹ § 1.”	Przepis realizowany częściowo drogą art. 101 ¹ Kodeksu pracy dot. zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy.
Art. 10 ust. 1	Artykuł 10. Minimalna przewidywalność pracy 1. W przypadku gdy schemat pracy pracownika jest całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalny, państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca nie wymagał od pracownika wykonania pracy, chyba że spełnione są obydwie poniższe warunki:	N			Przepis odnosi się do schematów pracy całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalnych. W Polsce taka praca nie występuje.
Art. 10 ust. 1 a)	a) praca ma miejsce we wcześniej ustalonych godzinach i dniach odniesienia, zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. m) ppkt (ii); oraz	N			Przepis odnosi się do schematów pracy całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalnych. W Polsce taka praca nie występuje.
Art. 10 ust. 1 b)	b) pracownik został poinformowany przez swojego pracodawcę o przydziale	N			Przepis odnosi się do schematów

	pracy w rozsądnym wcześniejszym terminie, ustalonym zgodnie z prawem krajowym, krajowymi umowami zbiorowymi lub krajową praktyką zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. m) ppkt (iii).				pracy całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalnych. W Polsce taka praca nie występuje.
Art. 10 ust. 2	2. W przypadku niespełnienia jednego lub obydwu warunków określonych w ust. 1 pracownik ma prawo odmówić wykonania pracy bez niekorzystnych konsekwencji.	N			Przepis odnosi się do schematów pracy całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalnych. W Polsce taka praca nie występuje.
Art. 10 ust. 3	3. W przypadku gdy państwa członkowskie zezwalają pracodawcy na odwołanie przydziału pracy bez odszkodowania, państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, zgodnie z prawem krajowym, krajowymi umowami zbiorowymi lub praktyką krajową, w celu zapewnienia, aby pracownik był uprawniony do odszkodowania, gdy pracodawca odwoła uzgodniony wcześniej przez pracownika przydział pracy po zachowaniu określonego, rozsądnego, wcześniej uzgodnionego z pracownikiem terminu.	N			Przepis odnosi się do schematów pracy całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalnych. W Polsce taka praca nie występuje.

Art. 10 ust. 4	4. Państwa członkowskie mogą określić warunki stosowania niniejszego artykułu zgodnie z prawem krajowym, krajowymi umowami zbiorowymi lub praktyką krajową.	N			Przepis odnosi się do schematów pracy całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalnych. W Polsce taka praca nie występuje.
Art. 11	Artykuł 11. Środki uzupełniające dotyczące umów o pracę na żądanie W przypadku gdy państwa członkowskie dopuszczają stosowanie umów o pracę na żądanie lub podobnych umów o pracę, wprowadzają co najmniej jeden z poniższych środków zapobiegających nadużyciom:	N			Przepis odnosi się do umów o pracę na żądanie, które w polskich warunkach nie występują.
Art. 11 ust. a)	a) ograniczenia stosowania i czasu trwania umowy o pracę na żądanie lub podobnych umów o pracę;	N			Przepis odnosi się do umów o pracę na żądanie, które w polskich warunkach nie występują.
Art. 11 ust. b)	b) wzruszalne domniemanie istnienia umowy o pracę z minimalną liczbą płatnych godzin w oparciu o średnią liczbę godzin przepracowanych w danym okresie;	N			Przepis odnosi się do umów o pracę na żądanie, które w polskich warunkach nie występują.

Art. 11 ust. c)	c) inne równoważne środki, które zapewniają skuteczne zapobieganie nadużyciom. Państwa członkowskie poinformują Komisję o takich środkach.	N			Przepis odnosi się do umów o pracę na żądanie, które w polskich warunkach nie występują.
Art. 12 ust. 1	Artykuł 12. Przejście do innych form zatrudnienia 1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, a który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Państwa członkowskie mogą ograniczyć częstotliwość składania wniosków skutkujących obowiązkiem określonym w niniejszym artykule.	T	Art. 1 pkt 7 i 8 (art. 29 ³ § 1-3 Kodeksu pracy)	7) w art. 29 ² skreśla się oznaczenie § 1 i uchyla się § 2; 8) po art. 29 ² dodaje się art. 29 ³ i 29 ⁴ w brzmieniu: „Art. 29 ³ . § 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. § 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1. § 3. Prawo do złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi raz w ciągu roku kalendarzowego. Pracodawca udziela pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek wraz z jej uzasadnieniem, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, najpóźniej w	

				terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku.”	
Art. 12 ust. 2	2. Państwa członkowskie zapewniają, by pracodawca udzielał pisemnej odpowiedzi wraz z uzasadnieniem, o której mowa w ust. 1, w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku. W odniesieniu do osób fizycznych działających w charakterze pracodawców oraz małych i średnich przedsiębiorstw, państwa członkowskie mogą przewidzieć przedłużenie tego terminu nie więcej niż o trzy miesiące oraz umożliwić ustną odpowiedź na kolejny podobny wniosek złożony przez tego samego pracownika, jeśli uzasadnienie odpowiedzi odnośnie do sytuacji pracownika pozostaje bez zmian.	T	Art. 1 pkt 8 (art. 29 ³ § 3 Kodeksu pracy)	8) po art. 29 ² dodaje się art. 29 ³ i 29 ⁴ w brzmieniu: „Art. 29 ³ . (...) § 3. Prawo do złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi raz w ciągu roku kalendarzowego. Pracodawca udziela pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek wraz z jej uzasadnieniem, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, najpóźniej w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku.”	
Art. 13	Artykuł 13. Szkolenie obowiązkowe Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się	T	Art. 1 pkt 15 (art. 94 ¹³ Kodeksu pracy)	15) po art. 94 ¹² dodaje się art. 94 ¹³ w brzmieniu: „Art. 94 ¹³ . W przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo gdy obowiązek	

	jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy.			przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.”	
Art. 14	Artykuł 14. Umowy zbiorowe Państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na utrzymywanie w mocy, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie umów zbiorowych – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową – w których, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników, ustanawia się rozwiązania dotyczące warunków pracy pracowników, które różnią się od warunków, o których mowa w art. 8–13.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 15 ust. 1	Artykuł 15. Prawne domniemanie i mechanizm wczesnego rozstrzygnięcia sporów 1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pracownik nie otrzymał we właściwym czasie wszystkich lub części dokumentów, o których mowa w art. 5 ust. 1 lub art. 6,	T			Przepis przewidujący możliwość wyboru jednego z wymienionych rozwiązań, albo wdrożenia obu z nich.

	zastosowanie miało jedno lub obydwa z następujących rozwiązań:				
Art. 15 ust. 1 lit. a)	a) wobec pracownika stosuje się korzystne dla niego domniemanie określone przez państwo członkowskie, które pracodawcy mają możliwość wzruszyć;	N			
Art. 15 ust. 1 lit. b)	b) pracownik ma możliwość złożenia skargi do właściwego organu lub podmiotu i uzyskania odpowiedniego zaspokojenia roszczeń w stosownym terminie i w skuteczny sposób.	T			Przepis realizowany drogą art. 242 Kodeksu pracy zgodnie z którym, pracownik może dochodzić swoich roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.
Art. 15 ust. 2	2. Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że warunkiem zastosowania domniemań i mechanizmu, o których mowa w ust. 1, jest powiadomienie pracodawcy oraz nieprzedstawienie przez pracodawcę brakujących informacji w odpowiednim terminie.	N			Przepis fakultatywny w przypadku wyboru opcji z art. 15 ust. 1 lit. a) dyrektywy
Art. 16	Artykuł 16. Prawo do dochodzenia roszczeń Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy, w tym również pracownicy, których stosunek pracy uległ	T			Przepis realizowany drogą art. 242 Kodeksu pracy zgodnie z którym, pracownik może

	rozwiązaniu, mieli dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.				dochodzić swoich roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej
Art. 17	<p>Artykuł 17. Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony pracowników, w tym będących przedstawicielami pracowników, przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i niekorzystnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.</p>	T	<p>Art. 1 pkt 1 (art. 18^{3f} § 1 i 2 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 16 (art. 25e ust. 1 i ust. 5 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>1) po art. 18^{3e} dodaje się art. 18^{3f} w brzmieniu:</p> <p>„Art. 18^{3f}. § 1 Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.</p> <p>§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy.”</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p>	

				<p>„Rozdział 5b</p> <p>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</p> <p>(...)</p> <p>Art. 25e. 1. Dochodzenie przez pracownika delegowanego z terytorium RP udzielenia informacji, o których mowa w art. 25c ust. 1 i 2, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować wobec niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</p> <p>5. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy.”</p>	
Art. 18 ust. 1	<p>Artykuł 18. Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu</p>	T	<p>Art. 1 pkt 8 (art. 29⁴ § 1 Kodeksu pracy)</p>	<p>8) po art. 29² dodaje się art. 29³ i 29⁴ w brzmieniu:</p> <p>(...)</p>	

	<p>zwolnienia lub jego równoważników oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.</p>		<p>Art. 16 (art. 25e ust. 1 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>„Art. 29⁴. § 1. Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29³ § 1, jednocześnie pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy lub dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3¹, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.”</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 5b</p> <p style="text-align: center;">Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>Art. 25e. 1. Dochodzenie przez pracownika delegowanego z terytorium RP udzielenia informacji, o których mowa w art. 25c ust. 1 i 2,</p>	
--	---	--	--	--	--

				nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować wobec niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.”	
Art. 18 ust. 2	2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.	T	Art. 1 pkt 8 (art. 29 ⁴ § 3 i 4 Kodeksu pracy)	8) po art. 29 ² dodaje się art. 29 ³ i 29 ⁴ w brzmieniu: (...) „Art. 29 ⁴ . § 3. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę na okres próbny została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu wystąpienia z wnioskiem, o którym mowa w art. 29 ³ § 1, jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3 ¹ , lub skorzystania z praw, o których mowa w art. 94 ¹³ , może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia	

			<p>Art. 16 (art. 25e ust. 3 i 4 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.</p> <p>§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów rozwiązania umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w § 3, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.”</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 5b</p> <p style="text-align: center;">Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</p> <p>(...)</p> <p>3. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu dochodzenia udzielenia informacji, o których</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>mowa w art. 25c ust. 1 i 2, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.</p> <p>4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w ust. 3, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.</p>	
Art. 18 ust. 3	3. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pracodawcy.	T	<p>Art. 1 pkt 8 (art. 29⁴ § 2 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 16 (Art. 25e ust. 2 ustawy o</p>	<p>8) po art. 29² dodaje się art. 29³ i 29⁴ w brzmieniu:</p> <p>(...)</p> <p>„Art. 29⁴.</p> <p>§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.”</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140)</p>	

			delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)	po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu: „Rozdział 5b Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP (...) Art. 25e. (...) 2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.”	
Art. 18 ust. 4	4. Ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie przyjęły zasady dowodowe korzystniejsze dla pracowników.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 18 ust. 5	5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu lub podmiotu.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 18 ust. 6	6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwo członkowskie postanowi inaczej.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie

					wymaga wdrożenia.
Art. 19	<p>Artykuł 19. Sankcje</p> <p>Państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Sankcje te są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.</p>	T	<p>Art. 1 pkt 8 (art. 29⁴ § 1 w związku z art. 18^{3f} § 3 Kodeksu pracy)</p>	<p>8) po art. 29² dodaje się art. 29³ i 29⁴ w brzmieniu:</p> <p>(...)</p> <p>„Art. 29⁴. § 1. Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29³ § 1, jednocześnie pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy lub dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3¹, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.”</p> <p>1) po art. 18^{3e} dodaje się art. 18^{3f} w brzmieniu:</p> <p>(...)</p> <p>„Art. 18^{3f}. § 3 Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne</p>	

			<p>wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.”</p> <p>Art. 1 pkt 37 a) (art. 281 § 1 pkt 2a i 2b)</p> <p>Art. 16 (art. 25f ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>37) w art. 281 w § 1: a) po pkt 2 dodaje pkt 2a i 2b w brzmieniu: „2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3 i 3¹ lub w art. 29¹ § 2 i 3; 2b) nie udziela pracownikowi na piśmie odpowiedzi na wniosek, o której mowa w art. art. 29³ § 3;”,</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 5b</p> <p style="text-align: center;">Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</p> <p>(...)</p> <p>Art. 25f. Pracownik, o którym mowa w art. 25e ust. 1 i 5, którego prawo wynikające z art. 25c zostało naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.”</p>	
--	--	--	---	---	--

Art. 20 ust. 1	Artykuł 20. Zakaz regresji i korzystniejsze postanowienia 1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 20 ust. 2	2. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 20 ust. 3	3. Niniejsza dyrektywa nie narusza innych praw przyznanych pracownikom na mocy innych aktów prawnych Unii.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 21 ust. 1	Artykuł 21. Transpozycja i wykonanie 1. Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do dnia	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.

	1 sierpnia 2022 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.				
Art. 21 ust. 2	2. Środki przyjmowane przez państwa członkowskie, o których mowa w ust. 1, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.	T	Oдноśnik nr 1 do ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.	Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).	
Art. 21 ust. 3	3. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjmowanych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 21 ust. 4	4. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych oraz promowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wykonywaniu niniejszej dyrektywy.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 21 ust. 5	5. Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wykonanie niniejszej dyrektywy, o ile państwa	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie

	członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, do których dąży niniejsza dyrektywa.				wymaga wdrożenia.
Art. 22	Artykuł 22. Uregulowania przejściowe Prawa i obowiązki ustanowione niniejszą dyrektywą mają zastosowanie do wszystkich stosunków pracy od dnia 1 sierpnia 2022 r. Jednakże pracodawca przedstawia lub uzupełnia dokumenty, o których mowa w art. 5 ust. 1 oraz art. 6 i 7, jedynie na wniosek pracownika, który w tym dniu jest już zatrudniony. Brak takiego wniosku nie powoduje wyłączenia w stosunku do pracownika z minimalnych praw ustanowionych w art. 8–13.	T	Art. 21, art. 22 i art. 34 ustawy	<p>Art. 21. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu, o informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p> <p>Art. 22. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29¹ § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu, o informacje, o których mowa w art. 29¹ § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p> <p>Art. 34. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, na wniosek pracownika, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku przekazuje</p>	

				informacje, o których mowa w art. 25c ustawy zmienianej w art. 16 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.	
Art. 23	<p>Artykuł 23. Przegląd dokonywany przez Komisję</p> <p>Do dnia 1 sierpnia 2027 r. Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz partnerami społecznymi na szczeblu unijnym, oraz uwzględniając wpływ na mikroprzedsiębiorstwa, małe i średnie przedsiębiorstwa, dokonuje przeglądu wykonania niniejszej dyrektywy i przedstawia w odpowiednich przypadkach propozycje zmian w prawie.</p>	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 24	<p>Artykuł 24. Uchylenie</p> <p>Dyrektywa 91/533/EWG traci moc w dniu 1 sierpnia 2022 r. Odesłania do uchylonej dyrektywy traktuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy.</p>	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 25	<p>Artykuł 25. Wejście w życie</p> <p>Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w <i>Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej</i>.</p>	N	-	-	Przepis niepodlegający wdrożeniu.
Art. 26	<p>Artykuł 26. Adresaci</p> <p>Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.</p>	N	-	-	Przepis niepodlegający wdrożeniu.

10.02.2022 r.

TABELA ZGODNOŚCI

TYTUŁ PROJEKTU		Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)			
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO		Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE			
WYJAŚNIENIE TERMINU WEJŚCIA W ŻYCIE PROJEKTU		<p>Zgodnie z art. 20 ust. 1 i 2 dyrektywy 2019/1158/UE, 1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawodawcze, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 2 sierpnia 2022 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.</p> <p>2. Niezależnie od ust. 1 niniejszego artykułu, w odniesieniu do wynagrodzenia lub świadczenia odpowiadającego ostatnim dwóm tygodniom urlopu rodzicielskiego przewidzianego w art. 8 ust. 3, państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 2 sierpnia 2024 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.</p>			
Jedn. Red.	Treść przepisu UE	Konieczność wdrożenia	Jedn. red.	Treść przepisu/ów projektu ustawy	Uzasadnienie
		T / N			
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L 188 z 12.7.2019 str. 79)					
Art. 1	Artykuł 1 Przedmiot Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

	<p>traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym.</p> <p>W tym celu niniejsza dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z:</p>				
Art. 1 lit. a)	a) urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym;	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 1 lit. b)	b) elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 2	<p>Artykuł 2. Zakres stosowania</p> <p>Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.</p>	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 3 ust. 1	<p>Artykuł 3. Definicje</p> <p>1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:</p>	N			Przepis o charakterze ogólnym,

					niepodlegający wdrożeniu.
Art. 3 ust. 1 lit. a)	a) „urlop ojcowski” oznacza urlop z okazji narodzin dziecka dla ojca lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, dla równoważnego drugiego rodzica, w celu sprawowania opieki;	T	Art. 1 pkt 28 lit. a) (art. 182 ³ Kodeksu pracy)	28) w art. 182 ³ : a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. W celu sprawowania opieki nad nowo narodzonym dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż: 1) do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia albo 2) do upływu 12. miesiący od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka 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.”	
Art. 3 ust. 1 lit. b)	b) „urlop rodzicielski” oznacza urlop dla rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem;	T	Art. 1 pkt 22 lit. a) (art. 182 ^{1a} Kodeksu pracy)	22) w art. 182 ^{1a} : a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Pracownik – rodzic dziecka ma prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do: 1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1; 2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.”	

Art. 3 ust. 1 lit. c)	c) „urlop opiekuńczy” oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie;	T	Art. 1 pkt 17 (art. 173 ¹ § 1 Kodeksu pracy)	17) w dziale siódmym po rozdziale pierwszym dodaje się rozdział Ia w brzmieniu: „Rozdział Ia. Urlopy opiekuńcze. Art. 173 ¹ § 1. Pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.”	
Art. 3 ust. 1 lit. d)	d) „opiekun” oznacza pracownika zapewniającego osobistą opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie;	T	Art. 1 pkt 17 (art. 173 ¹ § 1 Kodeksu pracy) Art. 2 pkt 1	17) w dziale siódmym po rozdziale pierwszym dodaje się rozdział Ia w brzmieniu: „Rozdział Ia. Urlopy opiekuńcze. Art. 173 ¹ § 1. Pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.” 1) po art. 86 dodaje się art. 86a i art. 86b w brzmieniu:	

			<p>(Art. 86a 1 i 2 Ustawy o Policji)</p>	<p>Art. 86a 1. Policjantowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p>	
			<p>Art. 3 pkt 1 (art. 89h pkt 1 i 2 Ustawy o Straży Granicznej)</p>	<p>1) po art. 89g dodaje się art. 89h i art. 89i w brzmieniu:</p> <p>Art. 89h. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p>	

			<p>Art. 5 (art. 71i Ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 12 (art. 60a ust. 1 i 2 Ustawy o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego)</p>	<p>1) po art. 71h dodaje się art. 71i i art. 71j w brzmieniu: „Art. 71i. 1. Strażakowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p> <p>2) po art. 60 dodaje się art. 60a i 60b w brzmieniu: „Art. 60a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>Art. 13 ust. 2 (art. 87a i 87b Ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym)</p> <p>Art. 14 ust. 3 (art. 147a ust 1 i 2 Ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>2) po art. 87 dodaje się art. 87a i art. 87b w brzmieniu: „Art. 87a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p> <p>3) po art. 147 dodaje się art. 147a w brzmieniu: „Art. 147a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.”.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 17 ust. 2 (art. 218a ust 1 i 2 Ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>2) po art. 218 dodaje się art. 218a i 218b w brzmieniu:</p> <p>„Art. 218a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p>	
			<p>Art. 18 ust 1 (art. 87 ust. 1 i 158c ust. 1 i 2 Ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p>	<p>1) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 i z 2021 r. poz. 1162), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186⁷ i art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>2) po art. 158b dodaje się art. 158c i art. 158d w brzmieniu:</p>	

			<p>Art. 19 ust. 1 i 2 (art. 58 i 62a Ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>„Art. 158c. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p> <p>1) w art. 58 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ i art. 188¹.”;</p> <p>2) po art. 62 dodaje się art. 62a i art. 62b w brzmieniu: „Art. 62a. 1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie</p>	
--	--	--	---	--	--

				domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.	
Art. 3 ust. 1 lit. e)	e) „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie;	T	Art. 1 pkt 17 (art. 173 ¹ § 2 Kodeksu pracy)	17) w dziale siódmym po rozdziale pierwszym dodaje się rozdział Ia w brzmieniu: „Rozdział Ia. Urlopy opiekuńcze. Art. 173 ¹ § 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.”	
Art. 3 ust. 1 lit. f)	f) „elastyczna organizacja pracy” oznacza możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy.	T	Art. 1 pkt 36 (art. 188 ¹ § 2 Kodeksu pracy)	1) po art. 188 dodaje się art. 188 ¹ w brzmieniu: „Art. 188 ¹ . § 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się w telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140 ¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.”	
Art. 3 ust. 2	2. Odniesienie do dni roboczych w art. 4 i 6 rozumie się jako odniesienia do pełnego wymiaru czasu pracy, określonego w danym państwie członkowskie. Prawo pracownika do urlopu może być ustalane proporcjonalnie do jego czasu pracy, zgodnie z wymiarem czasu pracy określonym w umowie o pracę lub w stosunku pracy.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

Art. 4 ust. 1	<p>Artykuł 4 Urlop ojcowski</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby ojcowie lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, równoważni drudzy rodzice, mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika. Państwa członkowskie mogą zdecydować, czy zezwalają na wykorzystanie urlopu ojcowskiego częściowo przed narodzinami dziecka, czy tylko po narodzinach dziecka oraz czy zezwalają na wykorzystanie takiego urlopu na elastycznych zasadach.</p>	T	<p>Art. 1 pkt 28 lit. a) i b) (art. 182³ § 1 i 2 Kodeksu pracy)</p>	<p>28) w art. 182³:</p> <p>a) § 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 1. W celu sprawowania opieki nad nowo narodzonym dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia albo 2) do upływu 12. miesiący od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka 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.”, <p>b) w § 2 zadanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – ojca, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”;</p> 	
Art. 4 ust. 2	<p>2. Prawo do urlopu ojcowskiego nie jest uzależnione od wcześniejszego okresu pracy ani stażu pracy.</p>	T	<p>Art. 1 pkt 28 lit. a) (art. 182³ § 1 Kodeksu pracy)</p>	<p>28) w art. 182³:</p> <p>a) § 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 1. W celu sprawowania opieki nad nowo narodzonym dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:</p>	

			<p>Art. 7 (art. 2 ust. 3 Ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej)</p>	<p>1) do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia albo 2) do upływu 12. miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka 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.”,</p> <p>w art. 2 w ust. 3 w pkt 6 po lit. ae dodaje się lit. af w brzmieniu: „af) z urlopu opiekuńczego</p> <p>3. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:</p>	
Art. 4 ust. 3	3. Prawo do urlopu ojcowskiego jest przyznawane niezależnie od stanu cywilnego lub rodzinnego pracownika, określonego w prawie krajowym.	N			Przepis realizowany przez art. 11 ² Kodeksu pracy zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu

					jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.
Art. 5 ust. 1	<p>Artykuł 5. Urlop rodzicielski</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, który zostanie określany przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Wiek ten jest określany mając na uwadze zapewnienie, aby każde z rodziców mogło wykonywać swoje prawo do urlopu rodzicielskiego skutecznie i na równych zasadach.</p>	T	<p>Art. 1 pkt 22 lit. a) (art. 182^{1a} § 1 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 23 (art. 182^{1c} Kodeksu pracy)</p>	<p>22) w art. 182^{1a}:</p> <p>a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Pracownik – rodzic dziecka ma prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1; 2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.” <p>23) art. 182^{1c} otrzymuje brzmienie: „Art. 182^{1c}. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.”;</p>	
Art. 5 ust. 2	<p>2. Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu.</p>	T	<p>Art. 1 pkt 22 lit. b) (art. 182^{1a} § 2¹ i § 2² Kodeksu pracy)</p>	<p>22) w art. 182^{1a}:</p> <p>b) po § 2 dodaje się § 2¹ i § 2² w brzmieniu: „§ 2¹. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1. Prawa tego nie</p>	

				można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka. § 2 ² . Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 2 ¹ .”;	
Art. 5 ust. 3	3. Państwa członkowskie ustalają rozsądny termin, w jakim pracownik ma wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Państwa członkowskie uwzględniają przy tym potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik wskazał we wniosku o urlop rodzicielski zamierzony początek i koniec urlopu.	T	Art. 1 pkt 24 (art. 182 ^{1d} § 1 Kodeksu pracy)	24) w art. 182 ^{1d} w § 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – rodzica dziecka, w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”;	
Art. 5 ust. 4	4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć jednego roku. W przypadku kolejnych umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy Rady 1999/70/WE, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów.	N			Przepis w odniesieniu do zdania pierwszego ma charakter fakultatywny – nie wymaga wdrożenia. W odniesieniu do zdania drugiego – już obecnie polska regulacja urlopu rodzicielskiego nie uzależnia możliwości

					skorzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego od określonego stażu pracy. Patrz także informacja w odniesieniu do wdrożenia art. 5 ust. 1 dyrektywy.
Art. 5 ust. 5	5. Państwa członkowskie mogą określić okoliczności, w których pracodawca, po konsultacji przeprowadzonej zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką może odroczyć udzielenie urlopu rodzicielskiego o rozsądny okres z tego powodu, że korzystanie z urlopu rodzicielskiego we wskazanym okresie poważnie zakłóciłoby właściwe funkcjonowanie pracodawcy. Pracodawcy przedstawiają na piśmie uzasadnienie takiego odroczenia urlopu rodzicielskiego.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 5 ust. 6	6. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do korzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach. Państwa członkowskie mogą określić sposoby dotyczące ich stosowania. Pracodawca rozpatruje takie wnioski i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika.	T	Art. 1 pkt 23 (art. 182 ^{1c} Kodeksu pracy)	23) art. 182 ^{1c} otrzymuje brzmienie: „Art. 182 ^{1c} . Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.”; 25) w art. 182 ^{1e} § 2 otrzymuje brzmienie:	Przepis realizowany obecnie przez art. 182 ^{1c} oraz art. 182 ^{1e-1f} Kodeksu pracy w odniesieniu do możliwości udzielania urlopu w częściach oraz

	Pracodawca przedstawia na piśmie uzasadnienie każdej odmowy udzielenia zgody na taki wniosek, w rozsądnym terminie od jego otrzymania.		Art. 1 pkt 25 (art. 182 ^{1e} Kodeksu pracy)	„§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie pracy następuje na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić 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, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od otrzymania wniosku.”;	łączenia urlopu z wykonywaniem pracy. Proponowane zmiany Kodeksu pracy mają charakter dostosowujący i porządkujący.
			Art. 1 pkt 26 (art. 182 ^{1f} Kodeksu pracy)	26) w art. 182 ^{1f} § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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 wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do: 1) 82 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1; 2) 86 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.”;	
Art. 5 ust. 7	7. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby przy rozpatrywaniu wniosków o	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga

	urlop rodzicielski w pełnym wymiarze czasu pracy pracodawcy, przed jakimkolwiek odroczeniem zgodnie z ust. 5, oferowali, w miarę możliwości, wykorzystanie urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach zgodnie z ust. 6.				wdrożenia. Konsekwencja rezygnacji ze skorzystania w prawie krajowym z fakultatywnej regulacji z art. 5 ust. 5 dyrektywy.
Art. 5 ust. 8	8. Państwa członkowskie oceniają potrzebę dostosowania warunków dostępu i szczegółowych regulacji dotyczących stosowania urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnościami oraz rodziców dzieci z niepełnosprawnościami oraz cierpiących na choroby przewlekłe.	T	Art. 1 pkt 30 (art. 183 § 4 i 6 Kodeksu pracy)	30) w art. 183: b) § 4 otrzymuje brzmienie: „§ 4. 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 rodzicielskiego w wymiarze do: 1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1; 2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5; 3) 38 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 3.”, c) w § 6 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „§ 6. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub	W Kodeksie pracy przewidziany jest urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego dla pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny

				elektronicznej, składany przez pracownika.”;	zastępczej zawodowej. W konsekwencji, osobom uprawnionym do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, przysługuje także urlop rodzicielski.
Art. 6 ust. 1	<p>Artykuł 6. Urlop opiekuńczy</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.</p>	T	Art. 1 pkt 17 (art. 173 ¹ – 173 ³ Kodeksu pracy)	<p>17) w dziale siódmym po rozdziale pierwszym dodaje się rozdział Ia w brzmieniu:</p> <p>„Rozdział Ia.</p> <p>Urlopy opiekuńcze.</p> <p>Art. 173¹. § 1. Pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.</p> <p>§ 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.</p>	

		<p>Art. 2 pkt 1 (Art. 86a ust. 1 i 2 Ustawy o Policji)</p>	<p>§ 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek złożony przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.</p> <p>§ 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.</p> <p>Art. 173². Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.</p> <p>Art. 173³. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, § 1¹ i § 4¹, art. 183² i art. 188¹.”;</p> <p>1) po art. 86 dodaje się art. 86 a i art. 86 b w brzmieniu:</p> <p>Art. 86a 1. Policjantowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga</p>	
--	--	--	---	--

			<p>znaczej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p>	
		<p>Art. 3 ust. 1 (art. 89h ust. 1 i 2 Ustawy o Straży Granicznej)</p>	<p>2) po art. 89g dodaje się art. 89h i art. 89i w brzmieniu:</p> <p>Art. 89h. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p>	
		<p>Art. 5 (art. 71i Ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>1) po art. 71h dodaje się art. 71i i art. 71j w brzmieniu:</p> <p>„Art. 71i. 1. Strażakowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga</p>	

				<p>znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p>	
			<p>Art. 11 ust. 1 (art. 65 ust. 1 Ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych)</p>	<p>1) w art. 65 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „Art. 65. 1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy i zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy</p>	
			<p>Art. 12 ust. 1 i 2 (art. 53, 60a ust. 1 i 2 Ustawy o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby</p>	<p>1) w art. 53 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ oraz art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>2) po art. 60 dodaje się art. 60a i 60b w brzmieniu: „Art. 60a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej</p>	

			<p>Wywiadu Wojskowego)</p> <p>Art. 13 ust. 1 i 2 (art. 82, 87a i 87b Ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym)</p>	<p>członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p> <p>1) w art. 82 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ oraz art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>2) po art. 87 dodaje się art. 87a i art. 87b w brzmieniu: „Art. 87a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>Art. 14 ust. 3 (art. 147a ust 1 i 2 Ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>Art. 17 ust. 2 (art. 218a ust 1 i 2 Ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>3) po art. 147 dodaje się art. 147a w brzmieniu: „Art. 147a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.”</p> <p>2) po art. 218 dodaje się art. 218a i 218b w brzmieniu: „Art. 218a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>Art. 18 ust 2 (art. 158c ust. 1 i 2 Ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 19 ust. 2 (art. 62a Ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>2) po art. 158b dodaje się art. 158c i art. 158d w brzmieniu: „Art. 158c. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.</p> <p>2) po art. 62 dodaje się art. 62a i art. 62b w brzmieniu: „Art. 62a. 1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p>	
Art. 6 ust. 2	2. Państwa członkowskie mogą przyznawać urlop opiekuńczy w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

	osobę potrzebującą opieki lub wsparcia, bądź na konkretny przypadek.				
Art. 7	<p>Artykuł 7. Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.</p>	T	Art. 1 pkt 16 (art. 148 ¹ Kodeksu pracy)	<p>16) po art. 148 dodaje się art. 148¹ w brzmieniu:</p> <p>„Art. 148¹ § 1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.</p> <p>§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.</p> <p>§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.</p> <p>§ 4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.</p>	

			<p>§ 5. Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym, stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.</p> <p>§ 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 183².”;</p>	
		<p>Art. 2 ust. 1 (Art. 86b ust. 1 i 2 Ustawy o Policji)</p>	<p>1) po art. 86 dodaje się art. 86a i art. 86b w brzmieniu:</p> <p>Art. 86b Policjant ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 121 ust.1.</p> <p>2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.</p>	
		<p>Art. 3 ust. 1 (art. 89 h ust. 1 i 2 Ustawy o Straży Granicznej)</p>	<p>Art. 89i 1. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust.1.</p>	

			<p>Art. 5 ust. 1 (art. 71i Ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 11 ust. 1 (art. 65 ust. 1 Ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych)</p>	<p>2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.</p> <p>1) po art. 71h dodaje się art. 71i i art. 71j w brzmieniu:</p> <p>Art. 71j Strażak ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust.1.</p> <p>2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;</p> <p>1) w art. 65 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „Art. 65. 1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy i zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 12 ust. 2 (art. 60b ust. 1 i 2 Ustawy o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego)</p>	<p>2) po art. 60 dodaje się art. 60a i 60b w brzmieniu: Art. 60b. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 96. 2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;</p>	
		<p>Art. 13 ust. 2 (art. 87b Ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym)</p>	<p>2) po art. 87 dodaje się art. 87a i art. 87b w brzmieniu: Art. 87b. Funkcjonariusz na prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 102. 2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;</p>	
		<p>Art. 14 ust. 2(art. 134b Ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>2) po art. 134a dodaje się art. 134b w brzmieniu: „Art. 134b. 1. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w</p>	

			<p>roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 60. 2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;</p>
		<p>Art. 17 ust. 2 (art. 218b ust 1 i 2 Ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Art. 218b. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1. 2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;</p>
		<p>Art. 18 ust 2 (art. 158d ust. 1 i 2 Ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p>	<p>2) po art. 158b dodaje się art. 158c i art. 158d w brzmieniu: Art. 158d. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 162 ust. 14. 2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;</p>
		<p>Art. 19 ust. 2</p>	

			(art. 62b Ustawy o Straży Marszałkowskiej)	2) po art. 62 dodaje się art. 62a i art. 62b w brzmieniu: Art. 62b. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 85. 2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148 ¹ Kodeksu pracy.”;	
Art. 8 ust. 1	<p>Artykuł 8. Wynagrodzenie lub świadczenie</p> <p>1. Zgodnie z krajowymi uwarunkowaniami, takimi jak prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktyka, oraz przy uwzględnieniu uprawnień przekazanych partnerom społecznym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy korzystający z prawa do urlopów przewidzianych w art. 4 ust. 1 lub art. 5 ust. 2, otrzymywali wynagrodzenie lub świadczenie zgodnie z ust. 2 i 3 niniejszego artykułu.</p>	N	Art. 4 (art. 35a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników)	<p>art. 35a ust. 3 otrzymuje brzmienie</p> <p>„3. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres:</p> <p>1) 61 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, przysposobienia jednego dziecka lub przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;</p> <p>2) 74 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia dwojga dzieci lub przyjęcia na wychowanie dwojga dzieci;</p> <p>3) 76 tygodni – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia trojga dzieci lub przyjęcia na wychowanie trojga dzieci;</p> <p>4) 78 tygodni – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia</p>	Przepis o charakterze ogólnym, statuujący prawo do zasiłku/wynagrodzenia w czasie urlopu – obecnie realizowany przez ustawę o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

		<p>Art. 6 (art. 5 ust. 4 Ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariusz y Policji, Agencji Bezpieczeństw a Wewnętrznego , Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego</p>	<p>czworga dzieci lub przyjęcia na wychowanie czworga dzieci;</p> <p>5) 80 tygodni – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia pięciorga i więcej dzieci lub przyjęcia na wychowanie pięciorga i więcej dzieci.”.</p> <p>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 i 1a, w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie opiekuńczym oraz urlopie wychowawczym.”.</p>	
--	--	---	--	--

			Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin)		
Art. 8 ust. 2	2. W odniesieniu do urlopu ojcowskiego, o którym mowa w art. 4 ust. 1, takie wynagrodzenie lub świadczenie musi gwarantować dochód co najmniej odpowiadający dochodom, które dany pracownik otrzymałby w przypadku przerwy w działalności zawodowej z przyczyn związanych ze swoim stanem zdrowia, z zastrzeżeniem jakichkolwiek ograniczeń określonych w prawie krajowym. Państwa członkowskie mogą	N	Art. 2 ust. 2 (art. 121a ust. 1 Ustawy o policji)	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% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.	Przepis realizowany obecnie za pośrednictwem ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i

	<p>uzależnić prawo do wynagrodzenia lub świadczenia od okresu wcześniejszego zatrudnienia, przy czym nie może on przekroczyć sześciu miesięcy bezpośrednio przed przewidywaną datą narodzin dziecka.</p>		<p>Art. 3 ust. 2 (Art. 125a ust. 1 Ustawy o Straży Granicznej)</p> <p>Art. 5 ust. 2 (art. 105a Ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 9 ust. 2 (art. 136a ust. 1 Ustawy o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego)</p>	<p>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% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.</p> <p>2) art. 105a otrzymuje brzmienie: „Art. 105a. 1. Miesięczne uposażenie strażaka 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. 105 ust. 1.</p> <p>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.</p>	<p>macierzyństwa (Dz.U. z 2021 r. poz. 1133, z późn. zm.) – art. 29a ust. 1 (Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.) oraz art. 31 ust. 1 (Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu</p>
--	--	--	--	--	---

		<p>oraz Agencji Wywiadu)</p> <p>Art. 11 ust. 3 (art. 90a ust. 1 Ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych)</p> <p>Art. 12 ust. 3 (art. 96a ust. 1 Ustawy o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego)</p>	<p>3) po art. 90 dodaje się art. 90a w brzmieniu: „Art. 90a. 1. Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego 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 <u>art. 89</u> ust. 1.</p> <p>3) art. 96a otrzymuje brzmienie: „Art. 96a. 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. 96.</p>	<p>ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.).</p>
--	--	---	--	--

		<p>Art. 13 ust 3 (art. 102a ust. 1 Ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym)</p>	<p>3) 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 <u>art. 102</u>.</p>	
		<p>Art. 14 ust. 1 (art. 60a ust 1 Ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>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% uposażenia, o którym mowa w art. 60.</p>	
		<p>Art. 17 ust. 3 (art. 231 ust 1 Ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>3) art. 231 otrzymuje brzmienie: „Art. 231. 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. 230 ust. 1.</p>	

			<p>Art. 18 ust 3 (art. 193 ust. 1 Ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 19 ust. 3 (art. 86 Ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>3) art. 193 otrzymuje brzmienie: „Art. 193. 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. 162 ust. 14.</p> <p>3) art. 86 otrzymuje brzmienie: „Art. 86. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej 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. 85.</p>	
Art. 8 ust. 3	3. W odniesieniu do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 5 ust. 2, takie wynagrodzenie lub świadczenie są określane przez państwo członkowskie lub partnerów społecznych i muszą zostać ustalone w	T	Art. 8 (art. 30a; art. 31 ust. 2, ust. 3, ust. 3d, ust. 3e, ust. 3f-3h, ust. 4, ust. 4a	Art. 8. W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 1133, 1621 i 1834) wprowadza się następujące zmiany:	

	<p>taki sposób, aby ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców.</p>		<p>ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa)</p>	<p>1) art. 30a otrzymuje brzmienie: „1. Ubezpieczona - matka dziecka, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka. 2. Ubezpieczony, nie później niż 21 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 wypłacenie mu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem części okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka. 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</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>części, z wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy.</p> <p>4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 2.”;</p> <p>2) w art. 31:</p> <p>a) ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.”,</p> <p>b) ust. 3 otrzymuje brzmienie: „3. W przypadku wniosku ubezpieczonej, o którym mowa w art. 30a, złożonego nie później niż 21 dni po porodzie, miesięczny zasiłek macierzyński za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku z zastrzeżeniem ust. 3f i 3g.”,</p> <p>d) uchyla się ust. 3e,</p> <p>e) po ust. 3e dodaje się ust. 3f–3h w brzmieniu: „3f. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej ubezpieczonemu ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% podstawy wymiaru.</p> <p>3g. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres</p>	
--	--	--	--	--

				<p>urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru.</p> <p>3h. Zasiłek macierzyński odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego pobierany przez ubezpieczonego ojca dziecka w przypadku gdy matka dziecka nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa podlega finansowaniu z budżetu państwa w ramach dotacji do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym, mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.”,</p> <p>f) ust. 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„4. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w art. 31 ust. 3, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku.”,</p> <p>g) po ust. 4 dodaje się ust. 4a w brzmieniu:</p> <p>„4a. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego, o którym mowa w ust. 4, następuje na wniosek ubezpieczonego.”.</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 2 ust. 2 (Art. 121 pkt 2 Ustawy o policji)</p>	<p>2) art. 121a otrzymuje brzmienie:</p> <p>2. Miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w <u>art. 121</u> ust.1.</p> <p>3. Policjant – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego policjantowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 121</u> ust.1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>4. Policjant, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze , z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego</p>	
--	--	--	---	--

				<p>policjantowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 121</u> ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, policjant – kobieta może dzielić się z policjantem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej policjantowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4,</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 3 ust. 1 (Art. 125a ust. 2 Ustawy o Straży Granicznej)</p>	<p>przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek policjanta.</p> <p>10. W przypadku gdy wysokość uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.</p> <p>2) art. 125a otrzymuje brzmienie:</p> <p>Art. 125 ust 2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 125</u> ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 125</u> ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta</p>	
--	--	--	---	--

				<p>może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 5 ust. 2 (art. 105a Ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.</p> <p>10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.</p> <p>3) art. 105a otrzymuje brzmienie:</p> <p>art. 105a 2. Miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.</p> <p>3. Strażak – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem</p>	
--	--	--	--	--

				<p>okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego strażakowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 105</u> ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>4. Strażak, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego strażakowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 105</u> ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, strażak – kobieta może dzielić się z strażakiem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej strażakowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek strażaka.</p> <p>10. W przypadku gdy wysokość uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego,</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 8 ust.1 (art. 30a i 31 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa)</p>	<p>określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.</p> <p>1) art. 30a otrzymuje brzmienie: „1. Ubezpieczona - matka dziecka, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka.</p> <p>2. Ubezpieczony, nie później niż 21 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 wypłacenie mu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający</p>	
--	--	--	---	--	--

				<p>okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem części okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka.</p> <p>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, z wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy.</p> <p>4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 2.</p> <p>2) w art. 31:</p> <p>a) ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.”,</p> <p>b) ust. 3 otrzymuje brzmienie: „3. W przypadku wniosku ubezpieczonej, o którym mowa w art. 30a, złożonego nie później niż 21 dni po porodzie, miesięczny zasiłek macierzyński za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego wynosi 81,5% podstawy</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>wymiaru zasiłku z zastrzeżeniem ust. 3f i 3g.”,</p> <p>d) uchyla się ust. 3e,</p> <p>e) po ust. 3e dodaje się ust. 3f–3h w brzmieniu:</p> <p>„3f. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej ubezpieczonemu ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% podstawy wymiaru.</p> <p>3g. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru.</p> <p>3h. Zasiłek macierzyński odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego pobierany przez ubezpieczonego ojca dziecka w przypadku gdy matka dziecka nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa podlega finansowaniu z budżetu państwa w ramach dotacji do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym, mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.”,</p> <p>f) ust. 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„4. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w art. 31 ust. 3, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku.”,</p> <p>g) po ust. 4 dodaje się ust. 4a w brzmieniu: „4a. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego, o którym mowa w ust. 4, następuje na wniosek ubezpieczonego.”.</p> <p>1) w art. 93 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ oraz art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>2) art. 136a otrzymuje brzmienie: 2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136.</p> <p>3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu</p>	
--	--	--	---	--

				<p>pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 136</u>, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 136</u>, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 136.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 136.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 136.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.</p> <p>10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162,</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Art. 11 (art. 90a ust. 2-10 Ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych)</p>	<p>1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.</p> <p>2. Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w <u>art. 89</u> ust. 1.</p> <p>3. Żołnierz zawodowy – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego żołnierzowi zawodowemu – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 89</u> ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>4. Żołnierz zawodowy, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po</p>	
--	--	--	---	---	--

				<p>przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego żołnierzowi zawodowemu – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 89</u> ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, żołnierz zawodowy – kobieta może dzielić się z żołnierzem zawodowym – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej żołnierzowi zawodowemu – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 89 ust. 1.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek żołnierza zawodowego.</p> <p>10. W przypadku gdy wysokość uposażenia żołnierza zawodowego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>Art. 12 ust. 3 (art. 96a ust. 2-10 Ustawy o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego)</p>	<p>3) art. 96a otrzymuje brzmienie: 2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 96. 3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 96, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7. 4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹</p>	
--	--	---	---	--

				<p>Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 96, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 96.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 96.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 96.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.</p> <p>10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.</p>	
			<p>Art. 13 ust 3 (art. 102 a ust 2-10 Ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym)</p>	<p>3) art. 102a otrzymuje brzmienie:</p> <p>2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102.</p> <p>3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny</p>	

				<p>wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 102</u>, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 102</u>, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem –</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 102.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 102.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 102.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 14 ust. 1 (art. 60a ust 2-10 Ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.</p> <p>1) art. 60a otrzymuje brzmienie: 2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60. 3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o</p>	
--	--	---	---	--

			<p>którym mowa w <u>art. 60</u>, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 60</u>, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części</p>	
--	--	--	---	--

			<p>przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 60.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.</p> <p>10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 17 ust. 3 (art. 231 ust 2-10 Ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”;</p> <p>3) art. 231 otrzymuje brzmienie:</p> <p>2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.</p> <p>3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 230</u> ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 230</u> ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 18 ust 3 (art. 193 ust 2-10 Ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p>	<p>uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 230 ust. 1. 9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.</p> <p>10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.</p> <p>3) art. 193 otrzymuje brzmienie: 2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14. 3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek</p>	
--	--	---	---	--

			<p>o wypłaceniu jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 162</u> ust. 14, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 162</u> ust. 14, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu</p>	
--	--	--	---	--

			<p>rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 162 ust. 14.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.</p> <p>10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego,</p>	
--	--	--	--	--

			<p>określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. <u>poz. 111</u> oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.</p>		
			<p>Art. 19 ust. 3 (art. 86 ust. 2-10 Ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>3) art. 86 otrzymuje brzmienie: 2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85. 3. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 85, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7. 4. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu</p>	

			<p>opiekunczego 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 wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – drugiemu rodzicowi dziecka w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w <u>art. 85</u>, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.</p> <p>5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej – kobieta może dzielić się z Funkcjonariuszem Straży Marszałkowskiej – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – ojcu dziecka, o której mowa</p>	
--	--	--	--	--

			<p>w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 85.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.</p> <p>10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.</p>	
--	--	--	---	--

Art. 9 ust. 1	<p>Artykuł 9. Elastyczna organizacja pracy</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony.</p>	T	<p>Art. 1 pkt 36 (art. 188¹ § 1 i 3 Kodeksu pracy)</p>	<p>36) po art. 188 dodaje się art. 188¹ w brzmieniu: „Art. 188¹. § 1. Pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. § 3. We wniosku wskazuje się: 1) imię i nazwisko dziecka; 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy; 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy.”</p>	
Art. 9 ust. 2	<p>2. Pracodawcy w rozsądnym terminie rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy, o których mowa w ust. 1, i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawcy przedstawiają uzasadnienie odmowy udzielenia zgody na taki wniosek lub odroczenia takiej organizacji pracy.</p>	T	<p>Art. 1 pkt 36 (art. 188¹ § 4-5 Kodeksu pracy)</p>	<p>36) po art. 188 dodaje się art. 188¹ w brzmieniu: „Art. 188¹. § 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, o którym mowa w § 1, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. § 5. Po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w § 1, pracodawca informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym</p>	

				możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.”	
Art. 9 ust. 3	3. W przypadku gdy elastyczna organizacja pracy, o której mowa w ust. 1, jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. Pracownik ma również prawo do wystąpienia z wnioskiem o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed końcem uzgodnionego okresu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawca rozpatruje wnioski o wcześniejszy powrót do poprzedniej organizacji pracy i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika.	T	Art. 1 pkt 36 (art. 188 ¹ § 6 Kodeksu pracy)	36) po art. 188 dodaje się art. 188 ¹ w brzmieniu: „Art. 188 ¹ . § 6. Pracownik, o którym mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.”;	
Art. 9 ust. 4	4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy. W przypadku kolejnych umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy 1999/70/WE, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

	lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów.				
Art. 10 ust. 1	Artykuł 10. Prawa pracownicze 1. Prawa nabyte lub nabywane przez pracowników w dniu, w którym rozpoczął się urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub czas wolny od pracy przewidziany w art. 7, zostają zachowane do zakończenia tego urlopu lub czasu wolnego od pracy. Po zakończeniu takiego urlopu lub czasu wolnego od pracy prawa te mają zastosowanie, wraz ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.	T	Art. 1 pkt 16 (art. 148 ¹ § 6), pkt 17 (art. 173 ³ Kodeksu pracy) i pkt 31 (art. 183 ² Kodeksu pracy)	16) po art. 148 dodaje się art. 148 ¹ w brzmieniu: § 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 183 ² .”; 17) w dziale siódmym po rozdziale pierwszym dodaje się rozdział Ia w brzmieniu: „Art. 173 ³ . Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, § 1 ¹ i § 4 ¹ , art. 183 ² i art. 188 ¹ .”; 31) art. 183 ² otrzymuje brzmienie: „Art. 183 ² . Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.”;	
Art. 10 ust. 2	2. Państwa członkowskie zapewniają, aby po zakończeniu urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 pracownicy byli uprawnieni do powrotu na swoje stanowisko lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z wszelkiej	T	Art. 1 pkt 17 (art. 173 ³ Kodeksu pracy) i pkt 31 (art. 183 ²	17) w dziale siódmym po rozdziale pierwszym dodaje się rozdział Ia w brzmieniu: „Art. 173 ³ . Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, § 1 ¹ i § 4 ¹ , art. 183 ² i art. 188 ¹ .”;	

	poprawy warunków pracy, do której byliby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu.		Kodeksu pracy)	31) art. 183 ² otrzymuje brzmienie: „Art. 183 ² . Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.”;	
Art. 10 ust. 3	3. Państwa członkowskie określają status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 lub czasu wolnego od pracy przewidzianego w art. 7, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, wraz ze składkami emerytalnymi, a jednocześnie zapewniają utrzymanie stosunku pracy w tym okresie.	N			W polskim prawie pracy, tylko osoby pozostające w stosunku pracy mogą korzystać z uprawnień pracowniczych. W związku z tym, nie ma potrzeby określania statusu umowy o pracę lub stosunku pracy na czas korzystania z tych uprawnień.
Art. 11	Artykuł 11. Dyskryminacja	T	Art. 1 pkt 1 (art. 18 ^{3f} § 1	1) po art. 18 ^{3e} dodaje się art. 18 ^{3f} w brzmieniu:	

	Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia przez nich z wnioskiem o czas wolny od pracy przewidziany w art. 7 lub skorzystania z takiego czasu lub z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w art. 9.		Kodeksu pracy)	„Art. 18 ^{3f} . § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.”	
Art. 12 ust. 1	<p>Artykuł 12. Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9.</p>	T	Art. 1 pkt 18 a) - d) (art. 177 § 1, 1 ¹ , 4, uchylenie § 2 Kodeksu pracy)	<p>18) w art. 177:</p> <p>a) § 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, oraz wniosku o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188¹ § 2 – do dnia zakończenia tego urlopu albo do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy, pracodawca nie może:</p> <p>1) prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem;</p>	

			<p>2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.”,</p> <p>b) po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu: „§ 1¹. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1, art. 182³ § 2 oraz art. 188¹ § 1 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części; 2) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz elastycznej organizacji pracy; 3) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części.”, <p>c) uchyla się § 2,</p> <p>d) § 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową termin</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 10 ust. 1 i 2 (ust. 5 pkt 1 i ust. 6¹ Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)</p>	<p>rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”</p> <p>1) 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, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego oraz w okresie korzystania z elastycznej organizacji pracy;”;</p> <p>2) po ust. 6 dodaje się ust. 6¹ w brzmieniu: „6¹. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, pracownikiem w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego oraz w okresie korzystania z elastycznej organizacji pracy, o których mowa w ust. 1 pkt 1, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia,</p>	
--	--	---	--	--

				pracodawca udowodnia, że przy wypowiedaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się obiektywnymi powodami.”.	
Art. 12 ust. 2	2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia. W przypadku zwolnienia pracownika, który wystąpił w wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystał z takiego urlopu, pracodawca przedstawia uzasadnienie zwolnienia na piśmie.	N			Kodeks pracy ustanawia w art. 177 bezwzględny zakaz zwolnień grup objętych tym przepisem. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego jest możliwe tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Rozwiązanie takie, musi być zatem uzasadnione zgodnie z brzmieniem art. 177 § 4 Kodeksu pracy.
Art. 12 ust. 3	3. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy,	T	Art. 1 pkt 18 e) (art. 177 § 4 ¹	18) w art. 177: e) po § 4 dodaje się § 4 ¹ w brzmieniu:	

	którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu, przedstawia przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że zostali zwolnieni z takiego powodu, udowodnienie, że zwolnienie nastąpiło z innych powodów, spoczywa na pracodawcy.		Kodeksu pracy) Art. 10 ust. 2 (art. 6 ¹ Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)	„§ 4 ¹ . W przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4 pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.” 2) po ust. 6 dodaje się ust. 6 ¹ w brzmieniu: „6 ¹ . W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, pracownikiem w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego oraz w okresie korzystania z elastycznej organizacji pracy, o których mowa w ust. 1 pkt 1, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowadnia, że przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się obiektywnymi powodami.”.	
Art. 12 ust. 4	4. Ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły zasady dowodowe korzystniejsze dla pracowników.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 12 ust. 5	5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie stanu	N			Przepis o charakterze ogólnym,

	faktycznego sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu.				niepodlegający wdrożeniu.
Art. 12 ust. 6	6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwa członkowskie postanowią inaczej.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 13	Artykuł 13. Sankcje Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania. Ustanowione sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.	T	Art. 1 pkt 1 (art. 18 ^{3f} § 3 Kodeksu pracy) Art. 1 pkt 37 b) i c) (art. 281 § 1 pkt 3a, 5a-5c Kodeksu pracy)	1) po art. 18 ^{3e} dodaje się art. 18 ^{3f} w brzmieniu: Art. 18 ^{3f} . „§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.” 37) w art. 281 w § 1: b) po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu: „3a) prowadzi przygotowania dotyczące zamiaru rozwiązania stosunku pracy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz wniosku o elastyczną organizację pracy, o której mowa w art. 188 ¹ ,” c) po pkt 5 dodaje się pkt 5a – 5c w brzmieniu: „5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188 ¹ , 5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173 ¹ ,	

			<p>Art. 15 pkt 1 (art. 12 ust. 1 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania)</p>	<p>5c) narusza przepisy o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej, o którym mowa w art. 148¹,”</p> <p>Art. 15. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156) wprowadza się następujące zmiany: 1) art. 12 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 12. 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, urlopem opiekuńczym lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13.”;</p>	
Art. 14	<p>Artykuł 14. Ochrona przed negatywnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne w celu ochrony pracowników, w tym pracowników</p>	T	<p>Art. 1 pkt 1 (art. 18^{3f} § 1-2 Kodeksu pracy)</p>	<p>1) po art. 18^{3e} dodaje się art. 18^{3f} w brzmieniu: „Art. 18^{3f}. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego</p>	

	będących przedstawicielami pracowników, przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie.			traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika. § 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy.”.	
Art. 15	Artykuł 15. Organy ds. równości Bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów egzekwujących prawa pracownicze, w tym partnerów społecznych, państwa członkowskie zapewniają, aby organ lub organy wyznaczone na podstawie art. 20 dyrektywy 2006/54/WE do celów propagowania, analizy, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób, bez dyskryminacji ze względu na płeć, były właściwe w odniesieniu do spraw związanych z dyskryminacją wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.	T	Art. 15 pkt 2 (art. 23a ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania)	Art. 15. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 23 dodaje się art. 23a w brzmieniu: „Art. 23a. Rzecznik Praw Obywatelskich i Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania są właściwi w sprawach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie praw i obowiązków określonych w przepisach prawa pracy.”.	
Art. 16 ust. 1	Artykuł 16. Poziomochrony 1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze dla pracowników od tych ustanowionych w niniejszej dyrektywie.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

Art. 16 ust. 2	2. Wdrażanie niniejszej dyrektywy nie stanowi podstaw, by uzasadnić obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników w obszarach objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy. Zakaz takiego obniżenia poziomu ochrony pozostaje bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich i partnerów społecznych do ustanawiania, w świetle zmieniających się okoliczności, przepisów ustawowych, wykonawczych lub umownych innych niż obowiązujące w dniu 1 sierpnia 2019 r., pod warunkiem że spełnione są minimalne wymagania ustanowione w niniejszej dyrektywie.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 17	Artykuł 17. Rozpowszechnianie informacji Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy i pracodawcy, w tym pracodawcy będący małymi i średnimi przedsiębiorstwami, na całym obszarze danego państwa byli poinformowani wszelkimi odpowiednimi sposobami o krajowych środkach wdrażania niniejszej dyrektywy oraz o odpowiednich obowiązujących już przepisach dotyczących przedmiotu określonego w art. 1.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 18 ust. 1	Artykuł 18. Sprawozdawczość i przegląd	N			Przepis o charakterze

	1. Do dnia 2 sierpnia 2027 r. państwa członkowskie przekazują Komisji wszelkie informacje dotyczące wdrożenia niniejszej dyrektywy, niezbędne Komisji do sporządzenia sprawozdania. Informacje te obejmują dostępne zagregowane dane dotyczące korzystania z różnych rodzajów urlopów oraz elastycznej organizacji pracy przez mężczyzn i kobiety zgodnie z niniejszą dyrektywą, w celu umożliwienia właściwego monitorowania i oceny wdrażania niniejszej dyrektywy, w szczególności w odniesieniu do równości płci.				ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 18 ust. 2	2. Komisja przedkłada sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, Parlamentowi Europejskiemu i Radzie. W stosownych przypadkach do sprawozdania dołącza się wnioski ustawodawczy. Do sprawozdania dołącza się także:	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 18 ust. 2 lit. a)	a) analizę wzajemnego oddziaływania między różnymi rodzajami urlopów przewidzianych w niniejszej dyrektywie, jak również innych rodzajów urlopów ze względów rodzinnych, takich jak urlop adopcyjny; oraz	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 18 ust. 2 lit. b)	b) analizę prawa do urlopu ze względów rodzinnych przyznawanego osobom prowadzącym działalność na własny rachunek.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

Art. 19 ust. 1	<p>Artykuł 19. Uchylenie</p> <p>1. Dyrektywa 2010/18/UE traci moc ze skutkiem od dnia 2 sierpnia 2022 r. Odesłania do uchylonej dyrektywy traktuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy zgodnie z tabelą korelacji zamieszczoną w załączniku.</p>	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 19 ust. 2	<p>2. Niezależnie od uchylenia dyrektywy 2010/18/UE na podstawie ust. 1 niniejszego artykułu każdy okres lub oddzielne kumulujące się okresy urlopu rodzicielskiego wykorzystane lub przeniesione przez pracownika na podstawie tej dyrektywy przed dniem 2 sierpnia 2022 r. mogą zostać odliczone od urlopu rodzicielskiego przysługującego temu pracownikowi na podstawie art. 5 niniejszej dyrektywy.</p>	N			<p>Przepis realizowany przez art. 27 - 29 ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw:</p> <p>Art. 27. Pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego albo jego części, udzielonego na podstawie art. 179¹ albo art. 182⁴ ustawy zmienianej w art. 1, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy</p>

					<p>zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.</p> <p>„Art. 28. Pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego udzielonego zgodnie z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4 ustawy zmienianej w art. 1, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>określonych w przepisach dotychczasowych.</p> <p>Art. 29. 1. Do pracowników, o których mowa w art. 27 i 28 niniejszej ustawy stosuje się art. 182^{1a} § 2¹-2³ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p> <p>2.</p> <p>Pracownik, o którym mowa w art. 27 i art. 28 niniejszej ustawy, ma prawo do części urlopu rodzicielskiego, o której mowa art. 182^{1a} § 2¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jeżeli wykorzystał 4</p>
--	--	--	--	--	--

					części urlopu rodzicielskiego.”
Art. 20 ust. 1	Artykuł 20. Transpozycja 1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawodawcze, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 2 sierpnia 2022 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 20 ust. 2	2. Niezależnie od ust. 1 niniejszego artykułu, w odniesieniu do wynagrodzenia lub świadczenia odpowiadającego ostatnim dwóm tygodniom urlopu rodzicielskiego przewidzianego w art. 8 ust. 3, państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 2 sierpnia 2024 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 20 ust. 3	3. Przyjęte przez państwa członkowskie przepisy, o których mowa w ust. 1 i 2, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.	T	Odnośnik nr 1 do ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw	Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i	

				opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).	
Art. 20 ust. 4	4. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 20 ust. 5	5. Szczegółowe zasady i sposoby dotyczące stosowania niniejszej dyrektywy są ustanawiane zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, pod warunkiem że są one zgodne z minimalnymi wymaganiami i celami niniejszej dyrektywy.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 20 ust. 6	6. W celu zachowania zgodności z art. 4, 5, 6 i 8 niniejszej dyrektywy oraz z dyrektywą 92/85/EWG państwa członkowskie mogą uwzględnić jakikolwiek okres czasu wolnego od pracy ze względów rodzinnych, w szczególności urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy, oraz wynagrodzenie lub świadczenie z tego tytułu, przysługujące na poziomie krajowym, które wykraczają poza minimalne standardy określone w niniejszej dyrektywie lub dyrektywie 92/85/EWG, pod warunkiem że urlopy te spełniają minimalne	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

	wymagania dla takiego urlopu oraz gdy ogólny poziom ochrony pracowników w dziedzinach objętych tymi dyrektywami nie ulega zmniejszeniu.				
Art. 20 ust. 7	7. W przypadku gdy państwa członkowskie zapewniają wynagrodzenie lub świadczenie w wysokości co najmniej 65 % wynagrodzenia netto pracownika, które może podlegać ograniczeniom, przez co najmniej sześć miesięcy urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców, mogą one podjąć decyzję o utrzymaniu takiego systemu zamiast wprowadzać wynagrodzenie lub świadczenie, o których mowa w art. 8 ust. 2.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 20 ust. 8	8. Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wdrożenie niniejszej dyrektywy, pod warunkiem, że państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania, aby przez cały czas zagwarantować rezultaty, które zakłada niniejsza dyrektywa.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 21	Artykuł 21. Wejście w życie Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w <i>Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej</i> .	N	-	-	Przepis niepodlegający wdrożeniu.
Art. 22	Artykuł 22. Adresaci Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.		-	-	Przepis niepodlegający wdrożeniu.

