UZASADNIENIE

1. **Potrzeba i cel regulacji**

22 listopada 2023 r. sygnatariusze petycji dotyczącej wydłużenia urlopów macierzyńskich/rodzicielskich matkom/opiekunom faktycznym wcześniaków i chorych noworodków wymagających hospitalizacji o czas pobytu dziecka w szpitalu wskazali w niej, że „aktualny stan prawny wymaga rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego wraz z porodem wcześniaka i umożliwia przerwanie go dopiero po 8 tygodniach. Matki wcześniaków czują się ograbione z urlopu macierzyńskiego podczas hospitalizacji ich ciężko chorych dzieci. Okres walki o życie i zdrowie ich maluszków nie może być nazwany urlopem macierzyńskim, matki dzieci hospitalizowanych nie mogą, niestety, spędzać całego czasu ze swoim chorym dzieckiem, stąd poczucie okradania ich ze wspólnego czasu. (…) Skrajne wcześniaki spędzają w szpitalu nawet kilka miesięcy, a mamy cierpią nie tylko z powodu strachu o życie ich dziecka, ale też z żalu, że ucieka im urlop macierzyński, przemija wspólny czas z dzieckiem specjalnej troski, który też różni się od urlopu macierzyńskiego z dzieckiem urodzonym o czasie. Rodzice wcześniaków spędzają bardzo dużo czasu na wizytach lekarskich oraz różnorakich terapiach wspierających rozwój dziecka.(…) Obecność mamy/taty/opiekuna faktycznego jest niezbędna dla rozwoju dziecka, szczególnie tak ciężko doświadczonego, jak wcześniak czy noworodek wymagający hospitalizacji. (…) Dlatego apelujemy, by mama/tata/opiekun faktyczny każdego wcześniaka i noworodka wymagającego hospitalizacji po narodzinach mogła/mógł korzystać z wydłużonego o czas pobytu dziecka w szpitalu urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego.”.

Urlop macierzyński ma na celu ochronę zdrowia matki, regenerację sił po odbytym porodzie, a także ochronę zdrowia fizycznego i psychicznego dziecka przez umożliwienie bezpośredniego kontaktu matki z dzieckiem oraz sprawowanie nad nim osobistej opieki w pierwszym okresie jego życia.

Biorąc pod uwagę powyższe, przyjęte w Polsce rozwiązania powinny w sposób szczególny regulować uprawnienia rodziców hospitalizowanych wcześniaków i noworodków w kontekście długości trwania urlopu macierzyńskiego.

Mając na względzie dobro hospitalizowanych dzieci urodzonych przedwcześnie i hospitalizowanych noworodków oraz trudną sytuację, w której w tym czasie znajdują się pracownice, przedmiotowy projekt ustawy ma na celu wprowadzenie nowego uprawnienia – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego dla rodziców hospitalizowanych dzieci urodzonych przedwcześnie oraz hospitalizowanych noworodków w wymiarze do 8 tygodni (dla rodziców dzieci urodzonych od 28. tygodnia ciąży) albo 15 tygodni (dla rodziców dzieci urodzonych do 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową do 1000 g).

1. **Obecny stan prawny**

**Urlop macierzyński**

Zgodnie z art. 180 § 1 *ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy* *(Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.)*, zwanej dalej „Kodeksem pracy”, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze od 20 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) do 37 tygodni (w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie). Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 2 Kodeksu pracy). Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania przysługującego wymiaru tego urlopu (art. 180 § 3 Kodeksu pracy).

Artykuł 181 Kodeksu pracy stanowi, że w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

**Zasiłek macierzyński**

Zgodnie z art. 31 *ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780)*, zwanej dalej „ustawą zasiłkową”, zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje w wysokości 100 % podstawy wymiaru zasiłku. Natomiast zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70 % podstawy wymiaru zasiłku.

Zasiłek macierzyński za okresy urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 81,5 % podstawy wymiaru zasiłku pod warunkiem, że pracownica nie później niż w ciągu 21 dni po porodzie (albo po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza) złoży wniosek o udzielenie po urlopie macierzyńskim albo urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego (w wysokości 81,5 % podstawy wymiaru zasiłku) w pierwszym roku życia dziecka pracownikowi przysługuje:

‒ zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego w wysokości 70 % podstawy wymiaru zasiłku,

‒ jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100 % podstawy wymiaru zasiłku (jednorazowe wyrównanie wypłacane jest na wniosek pracownika).

**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 niedotyczących 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 niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61)*.

Niezależnie od powyższego pracownicy korzystający z uprawnień rodzicielskich mają szereg uprawnień, w tym prawo do dopuszczenia do pracy po płatnych urlopach związanych z rodzicielstwem na dotychczas zajmowanym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu ‒ art. 1864 Kodeksu pracy.

1. **Szczegółowy opis proponowanych zmian Kodeksu pracy**
2. **Zmiany w przepisach dotyczących ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem**

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

Proponuje się zmianę brzmienia § 1 w art. 177 Kodeksu pracy tak, aby również od dnia złożenia przez pracownicę lub pracownika wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie mógł:

1. prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
2. wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Zmiana § 11 w art. 177 Kodeksu pracy ma na celu dostosowanie regulacji, zgodnie z którą w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o uzupełniający urlop macierzyński wcześniej niż w terminie 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego zakaz, o którym mowa w § 1, zacznie obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Zgodnie z nowym brzmieniem § 4 w art. 177 rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie mogło nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Tak jak w przypadku innych urlopów związanych z rodzicielstwem pracodawca będzie obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia pracownicy lub pracownikowi będą przysługiwały świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń będzie wliczany do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

1. **Wprowadzenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego**

Art. 1 pkt 2 (dodanie art. 1802 Kodeksu pracy)

Proponuje się dodanie nowego art. 1802 Kodeksu pracy.

Zgodnie z brzmieniem § 1 tego przepisu pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko będzie miał prawo bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego – w przypadku urodzenia dziecka:

1) przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g ‒ w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie,

2) po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000 g ‒ w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie,

3) po ukończeniu 37. tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu, pod warunkiem, że pobyt ten będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie ‒ w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

W celu wypracowania jak najlepszych rozwiązań w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej został powołany Zespół do spraw opracowania rozwiązań w zakresie uprawnień rodzicielskich dla rodziców dzieci przedwcześnie urodzonych oraz dzieci hospitalizowanych po urodzeniu, w którym uczestniczyli pediatrzy, eksperci z dziedziny neonatologii, przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia, przedstawiciele strony społecznej, Rzecznik Praw Pacjenta, Rzecznik Praw Dziecka oraz Rzecznik Praw Obywatelskich.

Podczas posiedzenia Zespołu wspólnie omawiano problemy, z jakimi zmagają się pracownicy – rodzice dzieci przedwcześnie urodzonych oraz długotrwale hospitalizowanych, jak również analizowano, jaki wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego byłby wystarczający, żeby ułatwić pracownikom opiekę nad ekstremalnie skrajnym wcześniakiem, skrajnym i średnim wcześniakiem oraz dzieckiem urodzonym w terminie, ale wymagającym hospitalizacji, oraz zrekompensować pracownikom ‒ rodzicom długotrwały pobyt w szpitalu ich nowonarodzonego dziecka. Wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego został ustalony w oparciu o dane statystyczne uzyskane od Ministerstwa Zdrowia oraz o dane przedstawione przez przedstawicieli strony społecznej, w szczególności ekspertów neonatologii. Dzieci urodzone przed ukończonym 28. tygodniem ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g – ekstremalnie skrajne wcześniaki wymagają długotrwałego pobytu w szpitalu, a następnie specjalistycznego leczenia kontynuowanego po wyjściu dziecka ze szpitala do domu. Ponadto było konieczne uwzględnienie czasu, którego potrzebują pracownicy – rodzice dziecka urodzonego przedwcześnie na nawiązanie z nim więzi i relacji w domu, po wyjściu tego dziecka ze szpitala, a także na nauczenie się przez rodziców sprawowania opieki nad ekstremalnie skrajnym wcześniakiem, który po wyjściu ze szpitala powinien ważyć około 2,5 kg. Z danych statystycznych z 2022 r. wynikało, że maksymalny pobyt ekstremalnie skrajnego wcześniaka w szpitalu wynosił 335 dni. W związku z powyższym zdecydowano, aby uzupełniający urlop macierzyński przysługiwał w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie dla ekstremalnie skrajnych wcześniaków, czyli dzieci urodzonych przed ukończonym 28. tygodniem ciąży lub z masą urodzeniową poniżej 1000 g. W przypadku skrajnych lub średnich wcześniaków, czyli dzieci urodzonych po ukończonym 28. tygodniu ciąży, a przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową większą niż 1000 g, przeciętny okres pobytu dziecka w szpitalu wynosił 56 dni. W związku z powyższym zdecydowano, aby uzupełniający urlop macierzyński przysługiwał w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie, bez konieczności spełniania żadnego warunku.

Natomiast w przypadku dzieci urodzonych po ukończonym 37. tygodniu ciąży, które wymagają długotrwałego pobytu w szpitalu, było konieczne określenie warunku do spełnienia, żeby prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przysługiwało pracownikom – rodzicom dziecka długotrwale hospitalizowanego. Ma to na celu doprecyzowanie kategorii osób uprawnionych do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przez wyłączenie okresu pobytu dziecka w szpitalu związanego z porodem. Z danych uzyskanych od Ministerstwa Zdrowia standardowy pobyt dziecka w szpitalu po porodzie wynosi maksymalnie 3‒4 dni. W związku z tym, że uzupełniający urlop macierzyński będzie przysługiwał także pracownikom ‒ rodzicom dzieci urodzonych w terminie, ale wymagających długotrwałej hospitalizacji, jest zasadne wprowadzenie warunku, żeby pobyt dziecka w szpitalu po porodzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie, zatem po zakończonej już hospitalizacji dziecka związanej z porodem. Prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie przysługiwało również pracownicy albo pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, których dziecko będzie przebywało w szpitalu od dnia porodu do minimum 6 dnia po porodzie, ponieważ zostanie spełniony warunek, w którym pobyt dziecka po porodzie będzie wynosił 2 kolejne dni w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie.

W przypadku ciąż mnogich do wymiaru uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie brana pod uwagę waga dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu dziecka najdłużej hospitalizowanego (§ 2 tego artykułu).

Przy ustalaniu wymiaru uzupełniającego urlopu macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8. albo 15. tygodnia po porodzie będą się sumowały. Niepełny tydzień będzie zaokrąglany w górę do pełnego tygodnia (§ 3 tego artykułu). Będzie możliwa przerwa między kolejnymi hospitalizacjami. Zatem w przypadku, gdy dziecko będzie przebywało w szpitalu przez dwa dni, wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego zostanie zaokrąglony do tygodnia. Natomiast, gdy dziecko będzie przebywało kilkakrotnie w szpitalu, jego okresy pobytu w szpitalu będą sumowane oprócz pobytu w szpitalu związanego z porodem, a następnie zaokrąglone w górę do pełnego tygodnia.

W myśl § 4‒6 tego artykułu uzupełniający urlop macierzyński będzie udzielany jednorazowo na wniosek składany w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego. Do wniosku będzie dołączało się dokumenty określone w przepisach rozporządzenia wykonawczego oraz zaświadczenie wydane przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, w którym przebywało dziecko. Zaświadczenie powinno zawierać informacje o okresie pobytu dziecka w tej placówce oraz informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, a także masie urodzeniowej dziecka w przypadku urodzenia dziecka przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g albo w przypadku urodzenia dziecka po ukończeniu 28. tygodnia ciąży, a przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową większą niż 1000 g. W razie urodzenia dziecka po ukończonym 37. tygodniu ciąży określenie masy dziecka w zaświadczeniu nie jest konieczne. Pracodawca będzie zobowiązany uwzględnić wniosek pracownicy albo pracownika – ojca wychowującego dziecko. We wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie określało się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego. W przypadkach określonych w art. 180 § 6‒17 Kodeksu pracy uprawnionym do złożenia wniosku będzie także pracownik – inny członek najbliższej rodziny na analogicznych zasadach jak ma to miejsce w przypadku przejęcia urlopu macierzyńskiego.

Zgodnie z § 7 tego artykułu do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będą stosowane odpowiednio przepisy ochronne związane z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich. Do pracownika korzystającego z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będą stosowane odpowiednio przepisy o urlopie macierzyńskim, zgodnie z którym uzupełniający urlop macierzyński ulegnie skróceniu w przypadku zgonu dziecka – wówczas pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko oraz korzystający z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego zachowa prawo do tego urlopu przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku uzupełniający urlop macierzyński na drugie dziecko w pozostałym do wykorzystania wymiarze (art. 1801 § 2 w zw. z art. 1802 § 6 Kodeksu pracy).

Natomiast w przypadku hospitalizacji lub zgonu pracownika korzystającego z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego urlop ten będzie mógł być przejęty przez drugiego rodzica dziecka lub innego członka najbliższej rodziny. Takie przejęcie urlopu będzie możliwe także w sytuacji porzucenia dziecka, a także orzeczenia wobec pracownika niezdolności do samodzielnej egzystencji. W tym ostatnim przypadku, zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownica będzie składała pracodawcy wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części dodatkowego urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy, a pracodawca będzie udzielał uprawnionej osobie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego na wniosek składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części uzupełniającego urlopu macierzyńskiego (odpowiednie stosowanie art. 180 § 6‒17 Kodeksu pracy). Te rozwiązania prawne są analogiczne jak w przypadku urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Uzupełniający urlop macierzyński będzie płatny w wysokości 100 % podstawy wymiaru zasiłku (zmiana w art. 31 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

1. **Wprowadzenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego dla rodziców adopcyjnych i rodzin zastępczych**

Art. 1 pkt 3 (dodanie § 31 w art. 183 Kodeksu pracy)

Zgodnie z tym przepisem pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, a także pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, będą mieli prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego na ogólnych zasadach, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu będzie miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie. W związku z powyższym warunkiem do uzyskania uprawnienia będzie fakt, aby pobyt dziecka w szpitalu nastąpił po jego przyjęciu na wychowanie, bowiem tylko w takim przypadku można mówić o spełnieniu celu uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, jakim jest swoista rekompensata czasu na nawiązywanie więzi, w którym nie było to możliwe z uwagi na pobyt tego dziecka w szpitalu. O starcie takiej w przypadku rodziców, którzy przyjęli dziecko na wychowanie, można mówić dopiero wtedy, gdy stali się oni uprawnionymi, czy to jako rodzina zastępcza czy też w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie i złożeniem wniosku do sądu o jego przysposobienie.

Przy określaniu wymiaru uzupełniającego urlopu macierzyńskiego dla pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie (czy to jako rodzina zastępcza czy też złożyli wniosek do sądu o przysposobienie), bierze się pod uwagę tylko ten okres pobytu dziecka w szpitalu, który miał miejsce już po przyjęciu go na wychowanie. Takie rozwiązanie jest zasadne, ponieważ okres pobytu dziecka w szpitalu przed przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza czy też przed przyjęciem dziecka na wychowanie i złożeniem wniosku do sądu o jego przysposobienie nie miał wpływu na utratę przez tych pracowników części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a co za tym idzie nie rodził prawa do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za ten okres.

Zatem w przypadku, gdy dziecko urodzone w sytuacji określonej w art. 1802 § 1 pkt 2 projektowanej ustawy, które od urodzenia przebywało w szpitalu, a przyjęcie na wychowanie nastąpiło po upływie 4 tygodni od urodzenia, a łącznie dziecko przez 12 tygodni przebywało w szpitalu, prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego pracownikom, którzy przyjęli dziecko na wychowanie, powinno przysługiwać w wymiarze pozostałym, to jest 4 tygodni.

Okres, w którym dziecko przebywało w szpitalu przed przyjęciem dziecka na wychowanie, nie powinien być wliczany do wymiaru uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, ponieważ wszystkie prawa oraz obowiązki względem dziecka pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie, zaczynają obowiązywać odpowiednio od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia.

Ponadto warunek przyjęcia dziecka na wychowanie, o którym mowa w projektowanym art. 183 § 31, pozostanie spełniony także w przypadku, gdy opieka nad dzieckiem odbywa się w szpitalu.

Dodatkowo, w przypadku przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka, przy ustalaniu wymiaru uzupełniającego urlopu macierzyńskiego należy uwzględnić wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu dziecka najdłużej hospitalizowanego.

1. **Zmiana w przepisie dotyczącym zasiłku macierzyńskiego**

Art. 1 pkt 4 (zmiana art. 184 Kodeksu pracy)

W związku ze zmianą brzmienia tego przepisu również za okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie przysługiwał zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie zasiłkowej. Zasiłek ten będzie wynosił 100 % podstawy jego wymiaru, zgodnie ze zmianą wprowadzaną w art. 31 ust. 1 ustawy zasiłkowej.

1. **Zmiana w przepisie dotyczącym dopuszczenia pracownika do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem**

Art. 1 pkt 5 (zmiana art. 1864 Kodeksu pracy)

Zgodnie ze zmianą wprowadzoną w tym artykule również po zakończeniu uzupełniającego urlopu macierzyńskiego pracodawca będzie zobowiązany do dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie będzie to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby nie korzystał z urlopu.

1. **Zmiana treści upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich**

Art. 1 pkt 6 (zmiana art. 1868a Kodeksu pracy)

Konieczność zmiany treści upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich wynika z tego, że projekt ustawy przewiduje nowe uprawnienie – uzupełniający urlop macierzyński. Po wejściu w życie zmian Kodeksu pracy będzie możliwość złożenia wniosku o uzupełniający urlop macierzyński, stąd upoważnienie ustawowe do wydania rozporządzenia wykonawczego będzie odnosiło się także do takiego wniosku. W związku z tym, że zakres treści upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich będzie dodatkowo uwzględniał wnioski i dokumenty odnoszące się do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, akt wykonawczy wydany na podstawie tego upoważnienia utraci moc i zostanie wydane nowe. Zastąpi ono rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z 2023 r. poz. 937) i będzie uwzględniało w swoim zakresie także kwestie dotyczące wniosku o uzupełniający urlop macierzyński oraz dokumentów dołączanych do tego wniosku.

1. **Art. 2 (zmiany w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela)**

Wprowadzenie zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 66 ust. 1, art. 66a ust. 1 pkt 4 i ust. 2 pkt 4 oraz art. 67d *ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986)*. Proponowane zmiany polegają na dodaniu – obok urlopu macierzyńskiego – również uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

1. **Art. 3 (zmiany w ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji)**

Wprowadzenie proponowanych zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 44 ust. 1 i 2 oraz w art. 110 ust. 4 pkt 1 przez dodanie wyrazów „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”, oraz w art. 79a przez dodanie wyrazów „uzupełniającym urlopie macierzyńskim,”, a także w art. 121a ust. 1 przez dodanie wyrazów „ , okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”.

1. **Art. 4 (zmiany w ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej)**

Wprowadzenie proponowanych zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 41 w ust. 1a, art. 83a oraz art. 86a przez dodanie wyrazów „uzupełniającym urlopie macierzyńskim, w art. 48 w ust. 1 i 2 przez dodanie wyrazów „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,” oraz w art. 125a w ust. 1 przez dodanie wyrazów „ , okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”.

1. **Art. 5 (zmiana w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników)**

Proponowane zmiany w ustawie *z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2024 r. poz. 90)* dotyczą dostosowania obowiązujących przepisów do dodawanego do Kodeksu pracy nowego uprawnienia, jakim jest uzupełniający urlop macierzyński, oraz mają na celu zrównanie praw ubezpieczonych pracowników i rolników w zakresie przedłużenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego. Mając na uwadze wprowadzane projektem ustawy zmiany w Kodeksie pracy, polegające na wprowadzeniu uzupełniającego urlopu macierzyńskiego i w konsekwencji wydłużeniu o okres tego urlopu możliwości pobierania zasiłku macierzyńskiego, jest zasadne, aby analogiczne zmiany zostały również wprowadzone przy przyznawaniu zasiłku macierzyńskiego dla rolników.

W związku z powyższym w art. 35a po ust. 3a proponuje się dodanie ust. 3b–3f.

W myśl ust. 3b w przypadku urodzenia dziecka przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g okres zasiłku macierzyńskiego ulegnie wydłużeniu o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie. Natomiast w przypadku urodzenia dziecka po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000 g okres zasiłku macierzyńskiego ulegnie wydłużeniu o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8. tygodnia po porodzie, zaś w przypadku urodzenia dziecka po ukończeniu 37. tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu, pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy z nich będzie przypadał w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie, okres zasiłku macierzyńskiego ulegnie wydłużeniu o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

Zgodnie z ust. 3c w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie do wydłużenia okresu zasiłku macierzyńskiego będzie należało uwzględnić wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu dziecka najdłużej hospitalizowanego.

W myśl ust. 3d przy ustalaniu prawa do wydłużenia okresu przysługiwania zasiłku macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8. albo 15. tygodnia po porodzie będzie się sumowało. Niepełny tydzień będzie zaokrąglało się w górę do pełnego tygodnia.

Zgodnie z ust. 3e osoba, która przysposobiła dziecko lub przyjęła dziecko na wychowanie, będzie miała prawo do wydłużenia okresu zasiłku macierzyńskiego, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu będzie miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie.

Natomiast zgodnie z ust. 3f okres wydłużenia zasiłku macierzyńskiego będzie potwierdzany na podstawie zaświadczenia wydanego przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, w którym przebywało dziecko. Zaświadczenie będzie zawierało informacje o okresie pobytu dziecka w tej placówce oraz informacje o urodzeniu dziecka:

1. przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g;
2. po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży lub masą urodzeniową większą niż 1000 g;
3. po ukończeniu 37. tygodnia ciąży.

Dodatkowo art. 35a ust. 6 pkt 1 proponuje się nadanie nowego brzmienia, w myśl którego co najmniej jeden z rodziców dziecka lub osoba, która przyjęła dziecko na wychowanie, otrzyma zasiłek macierzyński lub uposażenie za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres urlopu rodzicielskiego lub okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

Ponadto w art. 35b po ust. 2 proponuje się dodanie ust. 2a, w myśl którego ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego będzie następowało jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej złożony w terminie 3 miesięcy od zakończenia okresu, o którym mowa w art. 35a ust. 3.

1. **Art. 6 (zmiany w ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej)**

Wprowadzenie proponowanych zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 46, art. 69 ust. 2, art. 71b ust. 1 pkt 3 oraz art. 95 ust. 5 pkt 1 przez dodanie wyrazów „ , uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”, w art. 69a przez dodanie wyrazów „uzupełniającym urlopie macierzyńskim,” oraz w art. 105a ust. 1 przez dodanie wyrazów „ , okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”.

1. **Art. 7 (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)**

Wprowadzenie proponowanych zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmiany o charakterze dostosowującym. Zgodnie z art. 5 ust. 4 przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej nie będzie uwzględniało się zmniejszenia wysokości uposażenia również w związku z przebywaniem na uzupełniającym urlopie macierzyńskim.

1. **Art. 8 (zmiana w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej)**

Zmiana w tej ustawie ma charakter dostosowujący.

Proponuje się zmianę w art. 2, zgodnie z którą przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do uzupełniającego wynagrodzenia rocznego nie będzie wymagane także w przypadku korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

1. **Art. 9 (zmiany w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa)**

Proponuje się zmiany w art. 29 ust. 5, w ust. 6 w zdaniu pierwszym, w ust. 7 w zdaniu pierwszym, w ust. 8, w ust. 9 w części wspólnej, w ust. 10, w art. 29a w ust. 1 i 2, w art. 31 w ust. 1 przez dodanie wyrazów „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”. Dostosowanie brzmienia ustawy zasiłkowej do proponowanych zmian wprowadzanych w Kodeksie pracy spowoduje, że również osobom ubezpieczonym niebędącym pracownikami będzie przysługiwał zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w wysokości 100 % podstawy jego wymiaru.

1. **Art. 10 (zmiany w ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu)**

Analiza zmian zaproponowanych do Kodeksu pracy oraz obowiązujących przepisów *ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu* *(Dz. U. z 2024 r. poz. 812, z późn. zm.)*, zwanej dalej „ustawą o ABW oraz AW”, w szczególności art. 93 tej ustawy, wykazała, iż zmianie powinien ulec art. 64 w ust. 1 i 2 ustawy o ABW oraz AW przez dodanie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Wskazany przepis przewiduje przypadki szczególnej ochrony stosunku służbowego funkcjonariusza w związku z rodzicielstwem. W treści wyżej wymienionego przepisu, obok urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wychowawczego, powinien zostać wymieniony nowy rodzaj urlopu – uzupełniający urlop macierzyński.

W związku z powyższym proponuje się dostosowanie brzmienia art. 64 ustawy o ABW oraz AW, zgodnie z którym funkcjonariusza nie będzie można zwolnić ze służby również w okresie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. W razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby w określonych w ustawie przypadkach w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwać mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.

Ponadto funkcjonariuszowi zwolnionemu w określonych w ustawie przypadkach w czasie urlopu wychowawczego będą przysługiwać do końca okresu, na który ten urlop został udzielony:

1) świadczenie pieniężne, wypłacane na zasadach obowiązujących przy wypłacaniu zasiłku wychowawczego;

2) inne uprawnienia przewidziane dla pracowników zwalnianych z pracy w czasie urlopu wychowawczego z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wprowadzenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, a także zmian przepisów prawnych w zakresie urlopu rodzicielskiego, uposażenia za ten urlop oraz dostosowanie przepisów prawnych ustawy o ABW oraz AW do pozostałych służb mundurowych powinno również skutkować nowelizacją art. 136a ust. 1 ustawy o ABW oraz AW, określającego wysokość uposażenia za okres urlopów związanych z rodzicielstwem. W związku z powyższym proponuje się w ust. 1 w art. 136a ustawy o ABW oraz AW określenie miesięcznego uposażenia funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiegooraz okres urlopu ojcowskiego wynoszącego 100 % uposażenia, o którym mowa w art. 136. W związku z dużą zmianą dotyczącą tego przepisu zdecydowano o nadaniu mu nowego brzmienia.

Ponadto, ze względu na wprowadzenie szeregu nowych regulacji *ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641)*, jest konieczna zmiana brzmienia art. 136a ustawy o ABW oraz AW. W związku z powyższym proponuje się, aby zgodnie z art. 136a miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosiło 100 % uposażenia, o którym mowa w art. 136.

Natomiast miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosić:

1) 100 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za okres do:

a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182la § 1 pkt 1, art. 1821a § 2 pkt 1, art. 183 § 4 pkt 1, art. 183 § 41 pkt 1, art. 183 § 43 pkt 1 i art. 183 § 44 pkt 1 Kodeksu pracy,

b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 1821a § 1 pkt 2, art. 182la § 2 pkt 2, art. 183 § 4 pkt 2, art. 183 § 41 pkt 2, art. 183 § 43 pkt 2 i art. 183 § 44 pkt 2 Kodeksu pracy,

c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 183 § 4 pkt 3, art. 183 § 42 i art. 183 § 43 pkt 3 Kodeksu pracy;

2) 70 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza – kobiety, która we wniosku złożonym nie później niż 21 dni po porodzie wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, będzie wynosić 81,5 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu 9 tygodni nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego.

Natomiast miesięczne uposażenie funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym 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, wystąpi o udzielenie mu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, będzie wynosić 81,5 % uposażenia, o którym mowa w art. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem 9 tygodni nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego.

Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w nieprzenoszalnej części 9 tygodni przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka będącemu funkcjonariuszem ABW oraz AW będzie wynosić 70 % uposażenia, o którym mowa w art. 136.

W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwać w wysokości 70 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136.

Dodatkowo, w przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi będzie przysługiwać jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136. Jednorazowe wyrównanie uposażenia nastąpi na wniosek funkcjonariusza.

1. **Art. 11 (zmiany w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)**

Zmiany w tej ustawie są zmianami o charakterze dostosowującym.

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 od dnia złożenia wniosku o uzupełniający urlop macierzyński do dnia zakończenia urlopu.

Ponadto w zmienianym art. 5 ust. 6a ustawy proponuje się, aby w przypadku rozwiązania umowy o pracę także z pracownikiem od dnia złożenia wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowadniał, że przy wypowiadaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.

1. **Art. 12 (zmiana w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych)**

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponuje się zmianę w art. 21 ust. 4 ustawy, zgodnie z którą w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez agencję pracy tymczasowej również w przypadku uzupełniającego urlopu macierzyńskiego zastosowanie miały regulacje zawarte w art. 45 Kodeksu pracy.

1. **Art. 13 (zmiany w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych)**

Proponowane zmiany dotyczą nowelizacji art. 17c tej ustawy, który reguluje zasady przyznawania świadczenia rodzicielskiego. Świadczenie rodzicielskie jest *de facto* odpowiednikiem zasiłku macierzyńskiego, ale jest to świadczenie kierowane do osób nieubezpieczonych/niezatrudnionych. Mając na uwadze wprowadzane projektem ustawy zmiany w Kodeksie pracy polegające na wprowadzeniu uzupełniającego urlopu macierzyńskiego i w konsekwencji wydłużeniu o okres tego urlopu możliwości pobierania zasiłku macierzyńskiego, zasadnym jest, aby analogiczne zmiany zostały również wprowadzone przy przyznawaniu świadczenia rodzicielskiego. Zgodnie z dodawanymi w art. 17c ustawy o świadczeniach rodzinnych ust. 3a–3f prawo do świadczenia rodzicielskiego zostanie wydłużone odpowiednio o te same okresy wskazane w nowelizowanych przepisach Kodeksu pracy. Ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego na tych zasadach będzie następować jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej. Dokumentem, na podstawie którego zostanie potwierdzone prawo do wydłużanego świadczenia rodzicielskiego, będzie zaświadczenie wydawane przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, w którym przebywało dziecko. Zaświadczenie wydane przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne będzie zawierało informacje o tygodniu ciąży, w którym urodzi się dziecko, jego masie urodzeniowej oraz okresie pobytu dziecka w szpitalu. W związku z tym konieczna jest również nowelizacja art. 23 ust. 4 pkt 3 tej ustawy, który zawiera wykaz dołączanych do wniosku zaświadczeń lub oświadczeń oraz dowodów niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń rodzinnych, przez dodanie w tym przepisie tego zaświadczenia.

Przy ustalaniu prawa do wydłużenia okresu przysługiwania świadczenia rodzicielskiego na zasadach określonych w ust. 3a okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8. albo 15. tygodnia po porodzie będą sumowane, a niepełny tydzień zostanie zaokrąglony w górę do pełnego tygodnia.

Ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego na zasadach określonych w ust. 3a‒3d będzie następowało jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej do jego złożenia najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca następującego po upływie okresów, o których mowa w ust. 3.

1. **Art. 14 (zmiany w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)**

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponowana zmiana w art. 33 ust. 4g rozszerza katalog okoliczności, w jakich starosta nie będzie pozbawiał statusu bezrobotnego m.in. matki dziecka z uwagi na brak zdolności i gotowości do podjęcia zatrudnienia, o okres, w którym matka będzie przebywała na uzupełniającym urlopie macierzyńskim.

Natomiast w art. 104a proponuje się rozszerzenie katalogu okoliczności, w których pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają przez 36 miesięcy składek na Fundusz Pracy, o pracowników powracających z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

1. **Art. 15 (zmiana w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym)**

Stosownie do art. 82 *ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 184 i 1222)*, zwanej dalej „ustawą o CBA”, funkcjonariuszowi Centralnego Biura Antykorupcyjnego przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 1867, jeżeli przepisy ustawy o CBA nie stanowią inaczej. Przepis art. 1891 stosuje się odpowiednio. W związku z dodaniem uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz dostosowaniem przepisów prawnych w zakresie uprawnień rodzicielskich obowiązujących funkcjonariuszy CBA, w tym wysokości uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego, zdecydowano o dostosowaniu regulacji tej ustawy do ustaw innych służb mundurowych. Takie rozwiązanie ma na celu równe traktowanie wszystkich służb mundurowych, w tym funkcjonariuszy CBA. W związku z powyższymi zmianami zdecydowano o nadaniu nowego brzmienia art. 102a ustawy o CBA. Dostosowanie brzmienia ustawy o CBA do projektowanych zmian Kodeksu pracy spowoduje, że również funkcjonariuszom CBA będzie przysługiwał zasiłek macierzyński w wysokości 100 % uposażenia za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Ponadto, w celu dostosowania przepisów prawnych ustawy o CBA do ustaw innych służb mundurowych oraz Kodeksu pracy, jest konieczna zmiana art. 68 ust. 1 i 2 oraz art. 102a tej ustawy.

W projekcie uregulowano kwestie dotyczące ochrony funkcjonariusza przed zwolnieniem ze służby w trakcie korzystania z uprawnień rodzicielskich. Określone zostanie miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiegooraz okres urlopu ojcowskiego, w wysokości 100 % uposażenia, o którym mowa w art. 102 tej ustawy. Ponadto miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego będzie wynosić 100 % uposażenia, o którym mowa w art. 102. Natomiast miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosić:

1. 100 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102, za okres do:
   1. 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 1821a § 1 pkt 1, art. 1821a § 2 pkt 1, art. 183 § 4 pkt 1, art. 183 § 41 pkt 1, art. 183 § 43 pkt 1 i art. 183 § 44 pkt 1 Kodeksu pracy,
   2. 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 1821a § 1 pkt 2, art. 1821a § 2 pkt 2, art. 183 § 4 pkt 2, art. 183 § 41 pkt 2, art. 183 § 43 pkt 2 i art. 183 § 44 pkt 2 Kodeksu pracy,
   3. 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 183 § 4 pkt 3, art. 183 § 42 i art. 183 § 43 pkt 3 Kodeksu pracy;
2. 70 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

Dodatkowo określono miesięczne uposażenie funkcjonariusza – kobiety, która we wniosku złożonym nie później niż 21 dni po porodzie wystąpi o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, i będzie ono wynosić 81,5 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 1821a § 4 Kodeksu pracy. Natomiast miesięczne uposażenie funkcjonariusza, który we wniosku złożonym 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, wystąpi o udzielenie mu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 81,5 % uposażenia, o którym mowa w art. 102, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 1821a § 4 Kodeksu pracy. Dodatkowo, 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 2024 r. poz. 323 i 858), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka będącemu funkcjonariuszem CBA, o której mowa w art. 1821a § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70 % uposażenia, o którym mowa w art. 102. W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102.

Natomiast w przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka funkcjonariuszowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

1. **Art. 16 (zmiany w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego)**

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponowane zmiany w art. 23 w ust. 1 i 2 oraz w art. 96a ustawy pozwolą na utrzymanie miesięcznego uposażenia funkcjonariusza na poziomie 100 % w okresie przebywania na uzupełniającym urlopie macierzyńskim, pobieranie uposażenia w czasie trwania wymienionego urlopu w razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby oraz zakaz zwolnienia funkcjonariusza ze służby w czasie przebywania na uzupełniającym urlopie macierzyńskim, z wyjątkiem przypadków enumeratywnie wymienionych w przepisach ustawy.

Ponadto proponowane zmiany obejmują rozwiązania analogiczne do przyjętych w art. 10 projektu, w zakresie art. 136a ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2024 r. poz. 812, z późn. zm.).

1. **Art. 17 (zmiana w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy)**

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponuje się dodanie do katalogu pracowników, za których pracodawcy (oraz inne jednostki organizacyjne w przypadku składek na Fundusz Pracy) nie opłacają składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, także pracowników powracających z nowo przewidzianego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

1. **Art. 18 (zmiany w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej)**

Proponowana w projekcie ustawy zmiana Kodeksu pracy powoduje konieczność zmian o charakterze dostosowującym w następujących przepisach ustawy o Służbie Więziennej: art. 42 ust. 5, art. 60a ust. 1 i 11, art. 60b, art. 89 ust. 3 pkt 3, art. 108 ust. 2, art. 108a ust. 1 i ust. 2 pkt 2, art. 143 ust. 1 pkt 3, art. 165 ust. 2 oraz art. 196 ust. 3 pkt 1.

Dodatkowo, ze względu na charakter projektowanych zmian, proponuje się modyfikację treści art. 165a ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej. Do elastycznej organizacji służby będzie stosowało się odpowiednio przepisy art. 139, art. 1401 i art. 142–143 Kodeksu pracy.

Zaproponowane brzmienie art. 165a ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej uwzględnia potrzeby i możliwości jednostek organizacyjnych, w których funkcjonariusze pełnią służbę, jak również konieczność zapewnienia normalnego toku służby oraz prawidłową organizację służby lub rodzaj pełnionej służby przez funkcjonariuszy. W praktyce korzystanie przez funkcjonariuszy Służby Więziennej z elastycznego czasu służby w zakresie odpowiadającym przepisom Kodeksu pracy dotyczącym pracy zdalnej oraz art. 144 Kodeksu pracy jest niemożliwe lub znacznie utrudnione. Aktualne brzmienie art. 165a ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej w tym zakresie stoi w sprzeczności z treścią art. 165a ust. 4, zgodnie z którym przełożony rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby funkcjonariusza, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji służby, a także potrzeby i możliwości jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku służby, organizację służby lub rodzaj służby pełnionej przez funkcjonariusza, biorąc w szczególności pod uwagę konieczność zapewnienia prawidłowego i praworządnego wykonywania kar pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania oraz zapewnienia bezpieczeństwa i porządku w podległej jednostce organizacyjnej. Stąd wynika proponowana zmiana art. 165a ust. 2 polegająca na wykreśleniu z tego artykułu przepisu dotyczącego odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących pracy zdalnej oraz art. 144 Kodeksu pracy.

1. **Art. 19 (zmiany w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej)**

Mając na uwadze proponowane zmiany Kodeksu pracy dotyczące prawa do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego dla pracowników, jest zasadne umożliwienie funkcjonariuszom Służby Celno-Skarbowej korzystania z tego uprawnienia związanego z rodzicielstwem, a więc dokonanie zmian w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej w:

1. art. 181 ust. 1 i 2 ‒ zgodnie z którą po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,”. Zasadne jest bowiem zapewnienie ochrony funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej przed zwolnieniem ze służby w okresie przebywania na uzupełniającym urlopie macierzyńskim,
2. art. 215 ‒ zgodnie z którą po wyrazach „urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „uzupełniającym urlopie macierzyńskim,”. Zasadne jest rozszerzenie możliwości zatrudnienia osoby na zastępstwo w trakcie nieobecności funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej w związku z przebywaniem przez niego na uzupełniającym urlopie macierzyńskim oraz koniecznością zapewnienia jego zastępstwa,
3. art. 231 w ust. 1 ‒ zgodnie z którą po wyrazach „okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „okresu uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”, który będzie rozszerzał zasadę przyznawania 100 % miesięcznego uposażenia w przypadku korzystania przez funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,
4. art. 242 w ust. 4 w pkt 1 w lit. a ‒ zgodnie z którą po wyrazach „urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”. Zmiana dotyczy obliczania okresu służby warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej. Zasadne jest zatem, aby do okresu służby, o którym mowa w art. 242 ust. 2, warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej w danym roku kalendarzowym, wliczało się także okresy uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Zasadne jest to zwłaszcza w sytuacji, gdy projekt zawiera propozycję zmiany art. 2 w ust. 3 w pkt 6 *ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*, zgodnie z którą przepracowanie co najmniej 6 miesięcy, warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego, nie będzie wymagane także w przypadku korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.
5. **Art. 20 (zmiany w ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa)**

Proponowane zmiany Kodeksu pracy wprowadzające nową instytucję, to jest uzupełniający urlop macierzyński, wymagają dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 112 ust. 1 i 2 przez dodanie wyrazów „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,”, w art. 174 ust. 4 pkt 1 przez dodanie wyrazów „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,” i wykreślenie wyrazów „uzupełniającego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” oraz w art. 193 ust. 1 przez dodanie wyrazów „okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”.

1. **Art. 21 (zmiany w ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej)**

Stosownie do art. 58 ust. 1 *ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej*, jeżeli przepisy tej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 1867. Tym samym projektowane przepisy Kodeksu pracy, mające na celu wprowadzenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, będą miały zastosowanie do funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej. Niezbędna jest jednak nowelizacja przepisów ustawy o Straży Marszałkowskiej, polegająca na dodaniu, użytych w odpowiednim przypadku, wyrazów „uzupełniający urlop macierzyński” w art. 32 ust. 1 i 2, art. 86 ust. 1 oraz w art. 99d. Ponadto proponuje się dodanie w art. 86 po ust. 4 ust. 4a, w którym wskazuje się, w jakim terminie uprawniony funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej powinien złożyć pisemny wniosek o wypłatę uposażenia za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

1. **Art. 22 (zmiany w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców)**

Zmiany w tej ustawie mają charakter dostosowujący.

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 na uzupełniających urlopach macierzyńskich;
2. zmianę w art. 22 ust. 2, zgodnie z którą z uprawnienia do zawieszenia działalności gospodarczej będzie mógł skorzystać 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, a także pracowników przebywających na uzupełniającym urlopie macierzyńskim.

Zmiany te mają na celu uwzględnienie w tych przepisach także uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w projektowanym art. 1802 Kodeksu pracy.

1. **Art. 23 (zmiany w ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny)**

Zmiany w tej ustawie mają charakter dostosowujący.

Dostosowanie przepisów tej ustawy pozwoli na realizację przez żołnierzy prawa do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego na zasadach określonych w Kodeksie pracy oraz umożliwi uwzględnianie okresu przebywania na uzupełniającym urlopie macierzyńskim przy ustalaniu wysokości należnego uposażenia i świadczenia teleinformatycznego.

Proponuje się zmianę brzmienia w art. 239 w ust. 2 w pkt 10 w sprawie podawania danych w świadectwie służby niezbędnych do ustalenia uprawnień wynikających ze stosunku służbowego oraz z ubezpieczenia społecznego: urlopu macierzyńskiego wykorzystanego w okresie służby, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, który będzie nowym uprawnieniem dodawanym do Kodeksu pracy w związku z hospitalizacją dziecka żołnierza po urodzeniu, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Proponuje się zmianę brzmienia art. 284 ust. 1, zgodnie z którą żołnierzowi zawodowemu będzie przysługiwało również prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem art. 285.

Dodatkowo proponuje się w art. 291 w ust. 13 w pkt 1 w lit. a uwzględnienie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, podczas weryfikacji prawa żołnierza zawodowego do dodatku za rozłąkę, który nie wykonywał wówczas zadań służbowych.

Ponadto proponuje się zmianę w art. 448 w ust. 3 w pkt 2, który dotyczy obniżenia wysokości świadczenia teleinformatycznego, przez dodanie w tym przepisie przebywania żołnierza także na uzupełniającym urlopie macierzyńskim.

Natomiast zgodnie z proponowaną zmianą w art. 454 ust. 3 miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie wynosiło 100 % uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.

**IV. Przepisy przejściowe i przepis końcowy**

Art. 24

Proponuje się wprowadzić przepis przejściowy, zgodnie z którym pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie ustawy są uprawnieni do korzystania lub korzystają z urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, będą mieli prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

Uzupełniający urlop macierzyński będzie udzielany jednorazowo na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko najpóźniej w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego.

Art. 25

Zgodnie z tym przepisem przejściowym ubezpieczeni, którzy w dniu wejścia w życie ustawy będą uprawnieni do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, będą mieli prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Zasiłek macierzyński będzie przyznawany jednorazowo na wniosek złożony najpóźniej w ostatnim dniu korzystania z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Art. 26

Zgodnie z przepisem przejściowym nowe regulacje dotyczące przepisów art. 35a ust. 3b‒3f oraz ust. 6 pkt 1 ustawy zmienianej w art. 5, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, będą stosowane także do osoby uprawnionej lub otrzymującej zasiłek macierzyński w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy. W tym przypadku prawo do zasiłku macierzyńskiego ustala się na wniosek osoby uprawnionej lub otrzymującej zasiłek macierzyński złożony w terminie 3 miesięcy od zakończenia okresów, o których mowa w art. 35a ust. 3 ustawy zmienianej w art. 5.

Art. 27

Zgodnie z przepisem przejściowym nowe regulacje dotyczące wydłużonego okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego obejmą także osoby uprawnione lub otrzymujące świadczenie rodzicielskie w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy.

Art. 28

Zgodnie z projektowaną regulacją przepis przejściowy art. 24 stosuje się odpowiednio do żołnierza zawodowego oraz funkcjonariuszy: Policji, Państwowej Straży Pożarnej, Straży Granicznej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Więziennej, Służby Celno-Skarbowej, Służby Ochrony Państwa i Straży Marszałkowskiej.

Art. 29

Zgodnie z tym przepisem w 2025 r. do zasiłków macierzyńskich wypłacanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, którego dysponentem jest Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, oraz zasiłków macierzyńskich wypłacanych z funduszu emerytalno-rentowego, którym dysponuje Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, nie będzie stosowało się przepisów dotyczących tego, że zmiany planu finansowego państwowego funduszu celowego nie mogą powodować zwiększenia dotacji z budżetu państwa, a zmiany tej dokonuje odpowiednio minister albo inny organ dysponujący tym funduszem po uzyskaniu zgody Ministra Finansów i opinii sejmowej komisji do spraw budżetu, oraz przepisu dotyczącego tego, że ujęte w rocznych planach finansowych jednostek sektora finansów publicznych koszty mogą ulec zwiększeniu, jeżeli zwiększenie kosztów nie spowoduje zwiększenia dotacji z budżetu lub zwiększenia planowanego stanu zobowiązań. O dokonanych zmianach planu finansowego funduszu emerytalno-rentowego niezwłocznie informuje się ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego lub ministra właściwego do spraw rolnictwa.

W pozostałym zakresie nie ma potrzeby zamieszczania przepisów przejściowych, ponieważ 3 miesiące wystarczą na przygotowanie się adresatów norm do nowych regulacji.

Art. 30

Przepis ten zawiera propozycję, aby projektowana ustawa weszła w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Termin wejścia w życie ustawy powinien być wystarczający z punktu widzenia możliwości przystosowania się adresatów norm, których dotyczą projektowane przepisy. Charakter proponowanej regulacji nie wymaga szczególnie długiej *vacatio legis*. Projektowane zmiany Kodeksu pracy nie spowodują, co do zasady, konieczności podjęcia dodatkowych czynności przez pracodawców ani nie wymagają dodatkowego czasu, aby pracodawcy mogli się do nich przystosować. Projekt nie zawiera też przepisów, które nakładałyby na pracodawcę obowiązki, które muszą być spełnione natychmiast.

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 powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia, o których mowa w § 39 *uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806)*.

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 z 2024 r. poz. 1535)* oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów – 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. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektowaną ustawą w trybie tej ustawy. Projekt został przedłożony w celu dokonania oceny OSR przez Koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów– Regulamin pracy Rady Ministrów.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.