



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
X kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM-0610-97-24

Druk nr 762
Warszawa, 30 października 2024 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

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

Do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z poważaniem

Donald Tusk

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 177:

a) § 1 i 1¹ otrzymują brzmienie:

„§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownicę lub pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:

- 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 tę pracownicę lub tego

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawę z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, ustawę z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawę z dnia 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 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ustawę z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego, ustawę z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawę z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, 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, ustawę z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców oraz ustawę z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny.

pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§ 1¹. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 180² § 4, art. 182^{1d} § 1, art. 182³ § 2 oraz art. 183 § 6 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

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

b) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownicę lub pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części do dnia zakończenia tego urlopu może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić termin rozwiązania umowy o pracę z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownicę lub pracownika. W przypadku niemożności zapewnienia w tym okresie pracownicy lub pracownikowi innego zatrudnienia przysługują im świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”;

2) po art. 180¹ dodaje się art. 180² w brzmieniu:

„Art. 180². § 1. Pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma 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 z 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 dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy z tych dni będzie przypadał 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.

§ 2. W przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie przy ustalaniu wymiaru uzupełniającego urlopu macierzyńskiego należy uwzględnić wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu dziecka najdłużej hospitalizowanego.

§ 3. Przy ustalaniu wymiaru uzupełniającego urlopu macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8. albo 15. tygodnia po porodzie sumuje się. Niepełny tydzień zaokrągla się w górę do pełnego tygodnia.

§ 4. Uzupełniający urlop macierzyński jest 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. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek.

§ 5. Do wniosku dołącza się zaświadczenie wydane przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, w którym przebywało dziecko, oraz dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Zaświadczenie zawiera 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 i z masą urodzeniową większą niż 1000 g;
- 3) po ukończeniu 37. tygodnia ciąży.

§ 6. We wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego określa się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego.

§ 7. Przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 180 § 6–17, art. 180¹ § 2, art. 182 zdanie pierwsze i art. 183¹ § 1 stosuje się odpowiednio.”;

- 3) w art. 183 po § 3 dodaje się § 3¹ w brzmieniu:

„§ 3¹. Pracownik, o którym mowa w § 1 albo w § 1¹, ma prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego na zasadach określonych w art. 180², jeżeli pobyt dziecka w szpitalu miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie.”;

- 4) art. 184 otrzymuje brzmienie:

„Art. 184. Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.”;

- 5) art. 186⁴ otrzymuje brzmienie:

„Art. 186⁴. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz 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 obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.”;

- 6) w art. 186^{8a} pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) treść wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub jego części i urlopu ojcowskiego lub jego części,”.

Art. 2. W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 66 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub w części w okresie ferii szkolnych z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu dla poratowania zdrowia, odbywania

ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego – nauczycielowi przysługuje urlop w ciągu roku szkolnego w wymiarze uzupełniającym do 8 tygodni.”;

2) w art. 66a:

a) w ust. 1 po pkt 4 dodaje się pkt 4a w brzmieniu:

„4a) uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,”

b) w ust. 2 po pkt 4 dodaje się pkt 4a w brzmieniu:

„4a) uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,”;

3) w art. 67d ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W przypadku nauczycieli szkół, w których organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, obniżenie wymiaru zatrudnienia może nastąpić bezpośrednio po zaprzestaniu korzystania przez nauczyciela lub drugiego rodzica, lub opiekuna dziecka z urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, a w innych przypadkach – z początkiem roku szkolnego.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2024 r. poz. 145, 1006, 1089, 1222, 1248, 1473 i 1562) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 44 w ust. 1 i 2 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,”;

2) w art. 79a po wyrazach „urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „uzupełniającym urlopie macierzyńskim,”;

3) w art. 110 w ust. 4 w pkt 1 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „ , uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”;

4) w art. 121a w ust. 1 po wyrazach „okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „ , okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”.

Art. 4. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2024 r. poz. 915, 1089, 1222, 1248, 1473 i 1562) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 41 w ust. 1a, w art. 83a oraz w art. 86a po wyrazach „urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „uzupełniającym urlopie macierzyńskim,”;

2) w art. 48 w ust. 1 i 2 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,”;

3) w art. 125a w ust. 1 po wyrazach „okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „ , okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”.

Art. 5. W ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2024 r. poz. 90 i 1243) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 35a:

a) po ust. 3a dodaje się ust. 3b–3f w brzmieniu:

„3b. Okresy, o których mowa w ust. 3, ulegają wydłużeniu w przypadku urodzenia dziecka:

- 1) przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g – o tydzień 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 z masą urodzeniową większą niż 1000 g – o tydzień 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 dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy z tych dni będzie przypadał w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie – o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

3c. W przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie przy wydłużaniu okresu zasiłku macierzyńskiego należy uwzględnić wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu dziecka najdłużej hospitalizowanego.

3d. Przy ustalaniu prawa do wydłużenia okresu przysługiwania zasiłku macierzyńskiego na zasadach określonych w ust. 3b okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8. albo 15. tygodnia po porodzie sumuje się. Niepełny tydzień zaokrągla się w górę do pełnego tygodnia.

3e. Osoba, o której mowa w ust. 1 pkt 2–4, ma prawo do wydłużenia okresu zasiłku macierzyńskiego na zasadach określonych w ust. 3b, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie.

3f. Okres wydłużenia, o którym mowa w ust. 3b, potwierdza się 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

zawiera informacje o okresie pobytu dziecka w tej placówce oraz 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 i z masą urodzeniową większą niż 1000 g;
 - 3) po ukończeniu 37. tygodnia ciąży.”,
- b) w ust. 6 pkt 1 otrzymuje brzmienie:
- „1) co najmniej jeden z rodziców dziecka lub osoba, która przyjęła dziecko na wychowanie, otrzymują 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;”;
- 2) w art. 35b po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:
- „2a. Ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego na zasadach określonych w art. 35a ust. 3b–3e następuje jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej złożony w terminie 3 miesięcy od zakończenia okresu, o którym mowa w art. 35a ust. 3.”.

Art. 6. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 1443 i 1473) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 46, w art. 69 w ust. 2, w art. 71b w ust. 1 w pkt 3 oraz w art. 95 w ust. 5 w pkt 1 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „, , uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”;
- 2) w art. 69a po wyrazach „urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowym urlopie macierzyńskim,”;
- 3) w art. 105a w ust. 1 po wyrazach „okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „, , okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”.

Art. 7. 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 2024 r. poz. 1121, 1243

i 1562) w art. 5 w ust. 4 po wyrazach „urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowym urlopie macierzyńskim,”.

Art. 8. W ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1690) w art. 2 w ust. 3 w pkt 6 po lit. af dodaje się lit. ag w brzmieniu:

„ag) z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,”.

Art. 9. W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780) w art. 29 w 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 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”.

Art. 10. W ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2024 r. poz. 812, 1222 i 1562) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 64 w ust. 1 i 2 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,”;
- 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, okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100 % uposażenia, o którym mowa w art. 136.

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

- 1) 100 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za okres do:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1 i § 2 pkt 1, art. 183 § 4 pkt 1, § 4¹ pkt 1, § 4³ pkt 1 i § 4⁴ pkt 1 Kodeksu pracy,
 - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2 i § 2 pkt 2, art. 183 § 4 pkt 2, § 4¹ pkt 2, § 4³ pkt 2 i § 4⁴ pkt 2 Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadkach, o których mowa w art. 183 § 4 pkt 3, § 42 i § 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.

3. 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, wynosi 81,5 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy.

4. 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. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy.

5. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka będącemu funkcjonariuszem ABW albo AW, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70 % uposażenia, o którym mowa w art. 136.

6. 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. 136.

7. 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. 136.

8. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 7, następuje na wniosek funkcjonariusza.”.

Art. 11. W ustawie 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) 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 od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu opiekuńczego – do dnia zakończenia tego urlopu;”;

2) ust. 6a otrzymuje brzmienie:

„6a. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, pracownikiem od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu opiekuńczego, o których mowa w ust. 5 pkt 1, z powodu odmowy przyjęcia przez tę pracownicę albo tego pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowodni, że przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.”.

Art. 12. W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110) w art. 21 w ust. 4 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części,” dodaje się wyrazy „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.”.

Art. 13. W ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 323 i 858) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 17c:

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

„3a. W przypadku urodzenia dziecka:

- 1) przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g okresy, o których mowa w ust. 3, ulegają wydłużeniu o tydzień 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 z masą urodzeniową większą niż 1000 g okresy, o których mowa w ust. 3, ulegają wydłużeniu o tydzień 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 dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy z tych dni będzie przypadał w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie, okresy, o których mowa w ust. 3, ulegają wydłużeniu o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

3b. Okres wydłużenia, o którym mowa w ust. 3a, potwierdza się na podstawie zaświadczenia wydanego przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, zawierającego informacje o okresie pobytu dziecka w tej placówce oraz potwierdzającego informacje odpowiednio 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 i z masą urodzeniową większą niż 1000 g;
- 3) po ukończeniu 37. tygodnia ciąży.

3c. W przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie przy ustalaniu prawa do wydłużenia okresu przysługiwania świadczenia rodzicielskiego na zasadach określonych w ust. 3a należy uwzględnić wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu dziecka najdłużej hospitalizowanego.

3d. 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 sumuje się. Niepełny tydzień zaokrągla się w górę do pełnego tygodnia.

3e. Ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego na zasadach określonych w ust. 3a–3d następuje jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej złożony najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca następującego po upływie okresów, o których mowa w ust. 3.

3f. Osoba, o której mowa w ust. 1 pkt 2–4, ma prawo do wydłużenia okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego na zasadach określonych w ust. 3a, jeżeli

pobyt dziecka w szpitalu miał miejsce odpowiednio po objęciu dziecka opieką lub po przysposobieniu dziecka.”,

b) w ust. 9 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) co najmniej jeden z rodziców dziecka lub osoba, o której mowa w ust. 1 pkt 2 lub 3, otrzymują 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;”;

2) w art. 23 w ust. 4 w pkt 3 po lit. e dodaje się lit. ea w brzmieniu:

„ea) zaświadczenie, o którym mowa w art. 17c ust. 3b,”.

Art. 14. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475, 742, 858, 863, 1089 i 1572) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 33 ust. 4g otrzymuje brzmienie:

„4g. Starosta nie może pozbawić statusu bezrobotnego:

- 1) matki dziecka,
- 2) ojca dziecka – w przypadku śmierci matki dziecka, porzucenia dziecka przez matkę albo rezygnacji przez matkę z prawa do korzystania z zasiłku macierzyńskiego lub uposażenia za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub okres urlopu rodzicielskiego,
- 3) bezrobotnego po przysposobieniu dziecka,
- 4) bezrobotnego 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 uwagi na brak zdolności i gotowości do podjęcia zatrudnienia spowodowany opieką nad tym dzieckiem przez okres, przez który przysługiwałby im, zgodnie z odrębnymi przepisami, zasiłek macierzyński w okresie urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, z wyłączeniem przypadku złożenia wniosku o pozbawienie tego statusu przez samego bezrobotnego.”;

2) art. 104a otrzymuje brzmienie:

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

Art. 15. W ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 184 i 1222) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 68 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Funkcjonariusza nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 64 ust. 1 pkt 3, 4, 6 i 7 oraz ust. 2 pkt 2–5.

2. W przypadku zwolnienia funkcjonariusza ze służby na podstawie art. 64 ust. 2 pkt 4 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.”;

2) art. 102a otrzymuje brzmienie:

„Art. 102a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100 % uposażenia, o którym mowa w art. 102.

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

- 1) 100 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102, za okres do:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1 i § 2 pkt 1, art. 183 § 4 pkt 1, § 4¹ pkt 1, art. 13 § 4³ pkt 1 i § 4⁴ pkt 1 Kodeksu pracy,

- b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2 i § 2 pkt 2, art. 183 § 4 pkt 2, § 4¹ pkt 2, § 4³ pkt 2 i § 4⁴ pkt 2 Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadkach, o których mowa w art. 183 § 4 pkt 3, § 4² i § 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.

3. 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, wynosi 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. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy.

4. 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. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy.

5. 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.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka będącemu funkcjonariuszem CBA, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70 % uposażenia, o którym mowa w art. 102.

7. 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.

8. 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.

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

Art. 16. W ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2023 r. poz. 2098) wprowadza się następujące zmiany:

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

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

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

2) art. 96a otrzymuje brzmienie:

„Art. 96a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres uzupełniającego 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:

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

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

- b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2 i § 2 pkt 2, art. 183 § 4 pkt 2, § 4¹ pkt 2, § 4³ pkt 2 i § 4⁴ pkt 2 Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3, § 4² i § 4³ pkt 3 Kodeksu pracy;
- 2) 70 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 96, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

3. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza – kobiety, która we wniosku złożonym nie później niż 21 dni po porodzie wystąpi o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 81,5 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 96, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy.

4. 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. 96, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy.

5. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka będącemu funkcjonariuszem, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70 % uposażenia, o którym mowa w art. 96.

6. 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. 96.

7. 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. 96.

8. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 7, następuje na wniosek funkcjonariusza.”.

Art. 17. W ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1087 oraz z 2024 r. poz. 1089) art. 9a otrzymuje brzmienie:

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

Art. 18. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1683 i 1860 oraz z 2024 r. poz. 1222) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 42 ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Okres służby przygotowawczej ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia prowadzonego przeciwko funkcjonariuszowi postępowania karnego o przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe lub postępowania dyscyplinarnego oraz o okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego lub urlopu bezpłatnego.”;

2) w art. 60a:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. 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 wynosi 100 % uposażenia, o którym mowa w art. 60.”,

b) ust. 11 otrzymuje brzmienie:

„11. W sprawach dotyczących miesięcznego uposażenia funkcjonariuszy za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu rodzicielskiego w zakresie nieuregulowanym niniejszą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.”;

3) art. 60b otrzymuje brzmienie:

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

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

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

5) w art. 108 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Funkcjonariuszowi w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego, zwolnionemu ze służby w okresie służby przygotowawczej na podstawie art. 96 ust. 2 pkt 4, przysługuje świadczenie pieniężne, o którym mowa w art. 102 ust. 1.”;

6) art. 108a otrzymuje brzmienie:

„Art. 108a. 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez funkcjonariusza wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części do dnia zakończenia tego urlopu nie można:

- 1) prowadzić przygotowań do zwolnienia funkcjonariusza ze służby albo do stwierdzenia wygaśnięcia jego stosunku służbowego;
- 2) zwolnić funkcjonariusza ze służby albo stwierdzić wygaśnięcia jego stosunku służbowego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 96 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 pkt 2 i 4 i przypadków określonych w art. 97 ust. 1 pkt 2–10.

2. W przypadku złożenia przez funkcjonariusza wniosku, o którym mowa w ust. 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 180² § 4, art. 182^{1d} § 1, art. 182³ § 2 oraz art. 183 § 6 Kodeksu pracy zakaz, o którym mowa w ust. 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
 - 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części;
 - 3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.”;
- 7) w art. 143 w ust. 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:
- „3) urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego.”;
- 8) w art. 165 ust. 2 otrzymuje brzmienie:
- „2. Funkcjonariusz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego lub urlopu wychowawczego pełni służbę na dotychczasowym stanowisku służbowym, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu, na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby funkcjonariusz nie korzystał z urlopu.”;
- 9) w art. 165a ust. 2 otrzymuje brzmienie:
- „2. Do elastycznej organizacji służby stosuje się odpowiednio art. 139, art. 140¹ i art. 142–143 Kodeksu pracy.”;
- 10) w art. 196 w ust. 3 pkt 1 otrzymuje brzmienie:
- „1) z urlopu wypoczynkowego, urlopu wychowawczego, urlopu dodatkowego, urlopu krótkoterminowego, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego;”.

Art. 19. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 615, z późn. zm.²⁾) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 181 w ust. 1 i 2 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,”;
- 2) w art. 215 po wyrazach „urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „uzupełniającym urlopie macierzyńskim,”;

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2023 r. poz. 556, 588, 641, 658, 760, 996, 1059, 1193, 1195, 1234, 1598, 1723 i 1860 oraz z 2024 r. poz. 850, 863, 879 i 1222.

- 3) w art. 231 w ust. 1 po wyrazach „okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „, okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”;
- 4) w art. 242 w ust. 4 w pkt 1 w lit. a po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,”.

Art. 20. W ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2024 r. poz. 325 i 1222) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 112 w ust. 1 i 2 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,”;
- 2) w art. 174 w ust. 4 pkt 1 otrzymuje brzmienie:
„1) z urlopu wychowawczego, urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;”;
- 3) w art. 193 w ust. 1 po wyrazach „okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „, okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”.

Art. 21. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1729) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 32:
 - a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:
„1. Funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 29 ust. 1 pkt 3, 4, 6 i 7 oraz ust. 2 pkt 2 i 3.”;
 - b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:
„2. W przypadku zwolnienia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej ze służby na podstawie art. 29 ust. 2 pkt 3 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.”;
- 2) w art. 86:
 - a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100 % uposażenia, o którym mowa w art. 85.”,

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

„4a. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej nie później niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może złożyć pisemny wniosek o wypłatę uposażenia za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w art. 180² albo art. 183 § 3¹ Kodeksu pracy.”;

3) art. 99d otrzymuje brzmienie:

„Art. 99d. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego lub urlopu wychowawczego pełni służbę na dotychczasowym stanowisku służbowym, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby funkcjonariusz nie korzystał z urlopu.”.

Art. 22. W ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236 i 1222) 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 urlopu macierzyńskiego, uzupełniających urloпах macierzyńskich, 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:

„Z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, może skorzystać również przedsiębiorca zatrudniający wyłącznie pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającym urlopie macierzyńskim, urlopie wychowawczym, urlopie opiekuńczym lub urlopie rodzicielskim, którzy nie łączą

korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu.”.

Art. 23. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2024 r. poz. 248, 834, 1089, 1222, 1248 i 1585) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 239 w ust. 2 pkt 10 otrzymuje brzmienie:

„10) urlop macierzyński wykorzystany w okresie służby, uzupełniający urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski oraz urlop rodzicielski;”;

2) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu opiekuńczego i zwolnienie od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli natychmiastowa obecność tego żołnierza jest niezbędna, na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222), z zastrzeżeniem art. 285.”;

3) w art. 291 w ust. 13 w pkt 1 lit. a otrzymuje brzmienie:

„a) nie wykonywał zadań służbowych z powodu choroby lub zwolnienia z wykonywania zadań służbowych, lub zwolnienia od zajęć służbowych w razie konieczności sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny albo wykorzystywania urlopu zdrowotnego, okolicznościowego, szkoleniowego, macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, wypoczynkowego lub bezpłatnego;”;

4) w art. 448 w ust. 3 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) przebywania żołnierza zawodowego na urlopie macierzyńskim, uzupełniającym urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopie rodzicielskim;”;

5) w art. 454 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu

macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100 % uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.”.

Art. 24. 1. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy są uprawnieni do korzystania lub korzystają z urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, mają prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w art. 180² albo art. 183 § 3¹ ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

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

Art. 25. 1. Ubezpieczeni, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy są uprawnieni do korzystania lub korzystają z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, mają prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

2. Zasiłek macierzyński, o którym mowa w ust. 1, jest 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. 1. Przepisy art. 35a ust. 3b–3f oraz ust. 6 pkt 1 ustawy zmienianej w art. 5, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, stosuje się także do osoby, która w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest uprawniona do otrzymywania zasiłku macierzyńskiego lub otrzymuje zasiłek macierzyński.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, prawo do zasiłku macierzyńskiego ustala się na wniosek osoby uprawnionej do otrzymywania zasiłku macierzyńskiego 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. 1. Przepisy art. 17c ust. 3a–3f, ust. 9 pkt 1 oraz art. 23 ust. 4 pkt 3 lit. ea ustawy zmienianej w art. 13, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, stosuje się także do osoby, która w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest uprawniona do otrzymywania świadczenia rodzicielskiego lub otrzymuje świadczenie rodzicielskie.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, prawo do świadczenia rodzicielskiego ustala się na wniosek osoby uprawnionej do otrzymywania świadczenia rodzicielskiego lub otrzymującej świadczenie rodzicielskie złożony nie później niż do ostatniego dnia miesiąca następującego po upływie okresów, o których mowa w art. 17c ust. 3 ustawy zmienianej w art. 13.

Art. 28. Przepisy 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. 1. 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 stosuje się przepisu art. 29 ust. 13 i 16 oraz art. 52 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1530 i 1572).

2. O dokonanych zmianach planu finansowego Funduszu Ubezpieczeń Społecznych niezwłocznie informuje się ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego.

3. O dokonanych zmianach planu finansowego funduszu emerytalno-rentowego niezwłocznie informuje się ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw rozwoju wsi.

Art. 30. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

I. 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 różnorodnych 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).

II. 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.

Zasilek 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.

III. Szczegółowy opis proponowanych zmian Kodeksu pracy

- 1) 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.

2) 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 nauczanie 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).

3) 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, zostanie 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.

4) 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.

5) 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.

6) Zmiana treści upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich

Art. 1 pkt 6 (zmiana art. 186^{8a} 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.

7) 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.

8) 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”.

9) 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”.

10) 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 zaokrąglano 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.

11) 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”.

12) 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 uwzględniano się zmniejszenia wysokości uposażenia również w związku z przebywaniem na uzupełniającym urlopie macierzyńskim.

13) 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.

14) 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.

15) 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 nie dotyczących 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 macierzyńskiego oraz 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. 182^{1a} § 1 pkt 1, art. 182^{1a} § 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. 182^{1a} § 1 pkt 2, art. 182^{1a} § 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.

16) 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 wypowiedzaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.

17) 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.

18) 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.

19) 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.

20) 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 macierzyńskiego oraz 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:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1, art. 182^{1a} § 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. 182^{1a} § 1 pkt 2, art. 182^{1a} § 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. 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. 182^{1a} § 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. 182^{1a} § 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. 182^{1a} § 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.

21) 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.).

22) 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.

23) 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 wnioski, 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.

24) 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.

25) 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”.

26) 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.

27) 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 urloпах 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.

28) 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 lobbingsowej 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.

Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Małgorzata Wójcik – naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 532 402 600, e-mail: Malgorzata.Wojcik@mrpips.gov.pl Emilia Brakoniecka – starszy specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 385, e-mail: Emilia.Brakoniecka@mrpips.gov.pl	Data sporządzenia 23.10.2024 r. Źródło Inicjatywa własna Nr w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów UD65
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

W obecnym stanie prawnym pracownikom – rodzicom dzieci urodzonych przedwcześnie przysługują takie same uprawnienia rodzicielskie jak rodzicom dzieci urodzonych w terminie. Rodzicom dzieci urodzonych przedwcześnie przysługuje zatem urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski czy urlop wychowawczy. Mając na względzie różne sytuacje życiowe, z którymi muszą się zmagać pracownicy – rodzice dziecka po jego urodzeniu, w szczególności w przypadku urodzenia dziecka wymagającego długotrwałej opieki szpitalnej, pracownice spędzają urlop macierzyński podczas pobytu dziecka w szpitalu. Ponadto częste wizyty u lekarza, długotrwała rehabilitacja wiąże się dla rodziców z koniecznością korzystania z urlopów wypoczynkowych, aby móc zapewnić dziecku odpowiednią opiekę medyczną, albo koniecznością korzystania ze zwolnienia lekarskiego w celu opieki nad dzieckiem chorym. W przypadku przedwczesnego urodzenia dziecka przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z niską masą urodzeniową poniżej 1000 g sytuacja rodziców, w której wówczas się znaleźli, jest bardzo trudna. Długotrwały stres, ciągły niepokój o życie i zdrowie nowonarodzonego dziecka, a także często występująca w tych przypadkach depresja poporodowa, z którą muszą zmagać się matki, wymaga podjęcia działań mających na celu pomoc rodzicom w tak trudnej sytuacji. Istotny jest również czas spędzony razem z dzieckiem w domu po długotrwałej hospitalizacji, ponieważ to w domu pracownicy – rodzice muszą nauczyć się opieki nad dzieckiem, w szczególności nad ekstremalnie skrajnym wcześniakiem, który wymaga większych umiejętności od rodziców, a także potrzebny jest czas, żeby nawiązać relację emocjonalną z dzieckiem, a nie martwić się o konieczność natychmiastowego powrotu do pracy z powodu upływającego już urlopu macierzyńskiego.

Zgodnie z art. 181 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystwała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala. W związku z powyższym przez pierwsze 8 tygodni po porodzie pracownica nie może przerwać urlopu macierzyńskiego.

Obowiązujące w Polsce przepisy w zakresie obligatoryjnego wykorzystania przez pracownicę urlopu macierzyńskiego po porodzie wynikają z konieczności zapewnienia zgodności polskich regulacji z aktami prawa Unii Europejskiej i prawa międzynarodowego, w szczególności z konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Jako podstawową należy wskazać dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG). Dyrektywa ma na celu poprawienie w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno urodziły dziecko, oraz pracownic karmiących piersią. Cel ten jest realizowany m.in. przez zapewnienie urlopu macierzyńskiego trwającego co najmniej 14 tygodni i obejmującego co najmniej 2-tygodniowy obowiązkowy urlop udzielany przed i/lub po porodzie. Polska jest związana również konwencją MOP Nr 103 z 1952 r., zgodnie z którą okres urlopu macierzyńskiego powinien wynosić obowiązkowo 12 tygodni, z czego 6 tygodni powinno być wykorzystane po porodzie. Natomiast konwencja MOP Nr 183, która w 2000 r. zrewidowała poprzednią konwencję, przewiduje wydłużenie

okresu urlopu macierzyńskiego do co najmniej 14 tygodni oraz utrzymanie minimum 6-tygodniowego obowiązkowego urlopu po porodzie. Obowiązkowy urlop po porodzie ma na celu zapewnienie ochrony zdrowia matki i dziecka.

Zgodnie z art. 180 § 1 Kodeksu 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). Natomiast po porodzie przysługuje pracownicy urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania przysługującego wymiaru tego urlopu (art. 180 § 3 Kodeksu pracy). Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy przejęcie części urlopu macierzyńskiego przez pracownika – ojca wychowującego dziecko albo przez pracownika – innego członka najbliższej rodziny jest możliwe w przypadku (art. 180 § 6 – 180 § 16):

- 1) rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego przez ubezpieczoną-matkę dziecka po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie) – art. 180 § 6 Kodeksu pracy;
- 2) rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (rezygnacji z części zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie) – art. 180 § 10 oraz art. 180 § 11 Kodeksu pracy;
- 3) zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego (zgonu ubezpieczonej – matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego) – art. 180 § 12 Kodeksu pracy;
- 4) porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego; przejęcie pozostałej części urlopu macierzyńskiego jest możliwe nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (porzucenia dziecka przez ubezpieczoną – matkę w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego; przejęcie pozostałej części urlopu macierzyńskiego jest możliwe nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez ubezpieczoną-matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni) – art. 180 § 13 Kodeksu pracy;
- 5) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, a także w razie porzucenia dziecka przez taką matkę – art. 180 § 15 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy;
- 6) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę dziecka nieobjętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa albo nieposiadającą tytułu do takiego ubezpieczenia, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji – art. 180 § 15 pkt 3 Kodeksu pracy.

Ponadto korzystanie z części urlopu macierzyńskiego przez pracownika – ojca wychowującego dziecko jest możliwe w przypadku:

- 1) rezygnacji przez pracownicę z części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni takiego urlopu (rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie) – art. 180 § 4 Kodeksu pracy);
- 2) podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy – art. 180 § 17 Kodeksu pracy.

Pracownica po wykorzystaniu po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego może przerwać ten urlop, a pozostałą część tego urlopu wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala – zgodnie z art. 181 Kodeksu pracy. Jest

to rozwiązanie, z którego obecnie najczęściej korzystają pracownice, których dzieci urodziły się przedwcześnie oraz dzieci były długotrwale hospitalizowane.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw został przygotowany w odpowiedzi na petycję złożoną przez stronę społeczną. Proponowane zmiany zostały szczegółowo przeanalizowane oraz były rozpatrywane różne modele wsparcia pracowników – rodziców hospitalizowanych dzieci. W celu wypracowania jak najlepszych rozwiązań został powołany w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Zespół do spraw opracowania rozwiązań w zakresie uprawnień rodzicielskich dla rodziców dzieci przedwcześnie urodzonych oraz dzieci hospitalizowanych po urodzeniu. Po konsultacjach z ekspertami z dziedziny neonatologii, pediatrii oraz stroną społeczną zdecydowano o uregulowaniu sytuacji pracowników – rodziców dzieci przedwcześnie urodzonych oraz pracowników – rodziców dzieci urodzonych w terminie, ale wymagających hospitalizacji od dnia porodu lub w okresie noworodkowym, którzy nie mogą przerwać urlopu macierzyńskiego, do upływu 8 tygodni po porodzie z powodu hospitalizacji dziecka w powyższym okresie oraz pracowników – rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g, które wymagają długotrwałego, specjalistycznego leczenia, a także kilkumiesięcznej rehabilitacji.

W przypadku pracowników – rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g, których dziecko wymaga długotrwałej hospitalizacji oraz specjalistycznego leczenia: z danych przekazanych przez Ministerstwo Zdrowia wynika, że średnia hospitalizacja ekstremalnie skrajnych wcześniaków, czyli dzieci urodzonych przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową poniżej 1000 g, wynosi około 92 dni, natomiast maksymalny pobyt ekstremalnie skrajnego wcześniaka w szpitalu wynosi 335 dni. Mając na uwadze trudną sytuację, z którą muszą się zmagać pracownicy – rodzice dzieci przedwcześnie urodzonych, długotrwały stres oraz niepokój o życie i zdrowie ich nowonarodzonego dziecka, a także czas, którego potrzebują pracownicy – rodzice, aby nauczyć się opieki nad ekstremalnie skrajnym wcześniakiem oraz nawiązać z nim relacje emocjonalne po powrocie do domu po zakończonej już hospitalizacji, konieczne jest wprowadzenie regulacji prawnych rekompensujących pracownikom – rodzicom brak możliwości przerwania urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie oraz długotrwały pobyt w szpitalu ekstremalnie skrajnego wcześniaka.

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

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu przez działania pozalegisłacyjne. Zaproponowana zmiana ma na celu wprowadzenie nowego uprawnienia dla pracowników – rodziców do Kodeksu pracy – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz zrekompensowanie pracownikom – rodzicom dzieci przedwcześnie urodzonych oraz pracownikom – rodzicom dzieci urodzonych w terminie, ale wymagającym hospitalizacji, brak możliwości przerwania urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie. Ponadto ma na celu zrekompensowanie pracownikom – rodzicom długotrwałej hospitalizacji dzieci urodzonych przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową poniżej 1000 g, jak również zapewnienie im możliwości dłuższego sprawowania opieki nad dzieckiem po zakończonej hospitalizacji. Wprowadzane regulacje umożliwią rodzicom kontynuację leczenia ich dzieci bez konieczności rezygnowania z pracy albo wykorzystywania przez rodziców urlopów wypoczynkowych lub zwolnień lekarskich w celu zapewnienia opieki nad chorym dzieckiem, jak również zapewnią dodatkowy czas na ich rehabilitację.

Uzupełniający urlop macierzyński będzie fakultatywny, udzielany na wniosek, możliwy do wykorzystania w jednej części – bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Urlop ten będzie płatny w wysokości 100 % podstawy wymiaru zasiłku. Wprowadzone rozwiązanie będzie stosowane odpowiednio do rodziców przysposabiających dziecko i rodzin zastępczych. Wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie wynosił odpowiednio do 8. tygodni albo do 15. tygodni w zależności od okresu hospitalizacji dziecka, tygodnia ciąży, w którym urodzi się dziecko, lub w zależności od masy urodzeniowej dziecka. W przypadku dzieci urodzonych przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z niską masą urodzeniową nie większą niż 1000 g konieczne było, aby uzupełniający urlop macierzyński wynosił 15 tygodni ze względu na długość hospitalizacji takich dzieci. Z danych przekazanych przez Ministerstwo Zdrowia wynikało, że maksymalna hospitalizacja dzieci urodzonych z niską masą urodzeniową poniżej 1000 g wynosiła 335 dni. Uzupełniający urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni dla pracowników – rodziców dzieci urodzonych po ukończonym 28. tygodniu ciąży lub z masą urodzeniową większą niż 1000 g oraz dla pracowników – rodziców dzieci urodzonych w terminie, ale wymagających hospitalizacji, którzy spełnią określone warunki, zrekompensuje 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, podczas którego pracownica nie może przerwać urlopu macierzyńskiego w razie hospitalizacji dziecka i skorzystać z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wyjściu dziecka ze szpitala, ponieważ dopiero po wykorzystaniu po porodzie

8 tygodni urlopu macierzyńskiego pracownica może przerwać ten urlop, a pozostałą część tego urlopu wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala – zgodnie z art. 181 Kodeksu pracy.

Uprawnionymi do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będą pracownicy – rodzice dzieci urodzonych przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g, pracownicy – rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 28. tygodnia ciąży, a przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g oraz pracownicy – rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 37. tygodnia ciąży, ale spełniający określone warunki dotyczące pobytu dziecka w szpitalu.

Dla pracowników – rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g uzupełniający urlop macierzyński będzie uzależniony od okresu hospitalizacji dziecka w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie. Kolejną grupą uprawnioną do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będą pracownicy – rodzice dziecka urodzonego po ukończeniu 28. tygodnia ciąży, a przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i z 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. Natomiast pracownicy – rodzice, których dziecko urodziło się po ukończeniu 37. tygodnia ciąży i będzie wymagało hospitalizacji od 5. dnia po porodzie do upływu 8. tygodnia po porodzie, uzupełniający urlop macierzyński będzie przysługiwał w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia po porodzie do upływu 8. tygodnia po porodzie pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie.

Przy ustalaniu wymiaru uzupełniającego urlopu macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8. tygodnia lub 15. tygodnia po porodzie będą podlegały sumowaniu, a niepełny tydzień będzie zaokrąglany w górę do pełnego tygodnia. Regulacja ta uwzględnia przerwy między kolejnymi hospitalizacjami dziecka.

Przez dostosowanie brzmienia 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) do zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy również osobom ubezpieczonym niebędącym pracownikami będzie przysługiwał zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Uzupełniający urlop macierzyński będzie płatny w wysokości 100 % podstawy wymiaru zasiłku.

Do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będą stosowane odpowiednio przepisy ochronne związane z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich, a mianowicie 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 oraz zakazu prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników w okresie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz skorzystania z takiego urlopu.

Uzupełniający urlop macierzyński będzie udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego. Po zakończeniu uzupełniającego urlopu macierzyńskiego pracodawca dopuszcza pracownika 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 obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z tego urlopu.

Ponadto zdecydowano się wprowadzić zmiany w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 323 i 858). Świadczenie rodzicielskie jest odpowiednikiem zasiłku macierzyńskiego, z którego mogą skorzystać osoby nieubezpieczone, niezatrudnione. W związku z powyższym, mając na uwadze wprowadzane projektem ustawy zmiany do Kodeksu pracy polegające na wprowadzeniu uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, za który będzie przysługiwał zasiłek macierzyński, jest zasadne, aby analogiczne zmiany zostały również wprowadzone przy przyznawaniu świadczenia rodzicielskiego. Zgodnie z dodawanymi w art. 17c ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych ustępami, prawo do świadczenia rodzicielskiego zostanie wydłużone odpowiednio o te same okresy wskazane w nowelizowanych przepisach Kodeksu pracy. Natomiast ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego, na analogicznych zasadach jak w Kodeksie pracy, będzie następować jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej. Dokumentem potwierdzającym prawo do wydłużanego świadczenia rodzicielskiego będzie zaświadczenie wydawane przez szpital, w którym przebywało dziecko.

Wprowadzone zmiany w: ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, 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, ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa, ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej, ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców – zostały wprowadzone w porozumieniu z resortami odpowiadającymi za poszczególne pragmatyki służbowe i mają charakter dostosowujący, polegający na wprowadzaniu dodatkowego uprawnienia – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

Z kolei zmiany przewidziane w poniższych ustawach zostały wprowadzone na wniosek poszczególnych resortów odpowiadających za wskazane pragmatyki służbowe:

- 1) w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2023 r. poz. 2098) – wprowadzane zmiany będą miały na celu dodanie dodatkowego uprawnienia – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego – oraz 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. Ma to na celu dostosowanie przepisów regulujących uprawnienia funkcjonariuszy oraz wysokość uposażenia funkcjonariusza w wysokości 100 % lub 70 % za okres korzystania przez niego z uprawnień rodzicielskich do regulacji Kodeksu pracy, z których korzystają pracownicy;
- 2) w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 184 i 1222) – wprowadzone zmiany będą miały na celu dodanie nowego uprawnienia – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz utrzymanie miesięcznego uposażenia funkcjonariusza na poziomie 100 % podczas korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego; wprowadzono przepisy dotyczące ochrony funkcjonariusza przed zwolnieniem ze służby w trakcie korzystania z uprawnień rodzicielskich. Określone zostanie miesięczne uposażenia 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 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:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1, art. 182^{1a} § 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. 182^{1a} § 1 pkt 2, art. 182^{1a} § 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. 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. 182^{1a} § 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. 182^{1a} § 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. 182^{1a} § 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.

- 3) w ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2024 r. poz. 248, z późn. zm.) wprowadzane zmiany będą miały na celu umożliwienie korzystania przez żołnierzy z prawa do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego na zasadach określonych w ustawie – Kodeks pracy oraz umożliwią uwzględnianie okresu przebywania na tym urlopie przy ustalaniu wysokości należnego uposażenia i świadczenia teleinformatycznego. Powyższe rozwiązanie ma na celu dostosowanie przepisów ww. ustawy do rozwiązań wprowadzanych do Kodeksu pracy – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego;
- 4) w ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2024 r. poz. 812, z późn. zm.) wprowadzane zmiany będą miały na celu dodanie dodatkowego uprawnienia – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz ochronę stosunku służbowego funkcjonariusza w związku z rodzicielstwem oraz zmianę wysokości uposażenia za okres urlopów związanych z rodzicielstwem. Określone zostanie 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 w wysokości 100 % uposażenia, o którym mowa w art. 136 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. 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. 182^{1a} § 1 pkt 1, art. 182^{1a} § 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. 182^{1a} § 1 pkt 2, art. 182^{1a} § 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.

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. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 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, będzie wynosić 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka będącemu funkcjonariuszem ABW albo AW, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, 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, o którym mowa w ust. 7, nastąpi na wniosek funkcjonariusza;

- 5) w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 615, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o KAS”, wprowadzane zmiany będą miały na celu dodanie dodatkowego uprawnienia – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz związane są z koniecznością zapewnienia ochrony funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej przed zwolnieniem ze służby w okresie przebywania przez niego na uzupełniającym urlopie macierzyńskim, rozszerzenia uprawnienia kierownika jednostki organizacyjnej o możliwość zatrudnienia osoby na zastępstwo w trakcie nieobecności funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej w związku z przebywaniem przez niego na uzupełniającym urlopie macierzyńskim, a także zapewnienia funkcjonariuszowi Służby Celno-Skarbowej 100 % miesięcznego uposażenia w przypadku korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

Mając na uwadze wprowadzenie prawa do urlopu opiekuńczego dla funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, zasadne jest dokonanie również zmiany art. 242 ust. 4 pkt 1 lit. a – zgodnie z którą do okresu służby, o którym mowa w art. 242 ust. 2 ustawy o KAS, warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej w danym roku kalendarzowym, wliczane będą 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;

- 6) zmiany w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej polegają na dodaniu nowego uprawnienia – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz dostosowaniu do niego innych regulacji zawartych tej ustawie m.in. ochrony funkcjonariusza korzystającego z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, zmiany wysokości uposażenia za okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, uregulowanie kwestii dotyczącej zastępstwa za funkcjonariusza korzystającego z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

Dodatkowo, ze względu na charakter projektowanych zmian, zdecydowano się wprowadzić zmiany w elastycznej organizacji służby przez zastosowanie odpowiednio przepisów 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. Zasadna zatem wydaje się zmiana przepisu art. 165a ust. 2 polegająca na wykreśleniu przepisu dotyczącego odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących pracy zdalnej oraz art. 144 Kodeksu pracy.

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

Dania

W Danii pracownicy – rodzice nie mają dodatkowego urlopu w przypadku porodu przedwczesnego. Jednakże w przypadku hospitalizacji dziecka podczas urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, jeżeli rodzice zdecydują się nie przerywać urlopu, z którego wówczas korzystają, urlopy te mogą zostać wydłużone o maksymalnie 3 miesiące. Natomiast w przypadku gdy okres hospitalizacji jest krótszy, urlopy te ulegają wydłużeniu wyłącznie o okres hospitalizacji. W sytuacji gdy hospitalizacja jest dłuższa niż 3 miesiące, nie ma ona wówczas wpływu na wydłużenie urlopów. W przypadku hospitalizacji dziecka w okresie trwania urlopów, jeżeli rodzice powrócą w tym czasie do pracy – pozostały okres urlopów może być zawieszony do czasu zwolnienia dziecka ze szpitala, jednak nie później niż do 60 tygodni po porodzie.

Francja

Urlop macierzyński jest obowiązkowy w okresie łącznym 8 tygodni (przed i po porodzie), z czego 6 tygodni musi być wykorzystane po porodzie. Natomiast urlop przedporodowy nie jest obowiązkowy, jednak przepada, gdy kobieta z własnej woli z niego nie skorzysta. Inaczej jest w sytuacji porodu przedwczesnego. W przypadku porodu przed przewidywanym terminem niewykorzystana część przedporodowa jest przenoszona na okres po porodzie. Jeżeli dziecko jest hospitalizowane w końcu szóstego (obowiązkowego) tygodnia urlopu po porodzie, matka może przerwać wykorzystywanie urlopu do zakończenia hospitalizacji dziecka. Jednakże, gdy poród nastąpi na więcej niż 6 tygodni przed przewidywanym terminem porodu i dziecko będzie wymagało hospitalizacji, urlop ulega przedłużeniu o liczbę dni od faktycznej daty porodu do rozpoczęcia okresu urlopu prenatalnego.

Rodzice, w przypadku gdy ich dziecko jest chore, niepełnosprawne albo jest ofiarą szczególnie poważnego wypadku, mają prawo do „rodzicielskiego urlopu na obecność” w wymiarze 310 dni roboczych w okresie wskazanym przez lekarza sprawującego opiekę nad dzieckiem, do maksymalnie 3 lat na dziecko i na chorobę, jak również do zasiłku w tym okresie. Powyższe uprawnienie urlopu nie jest uzależnione od okresu zatrudnienia. Wymiar urlopu jest zależny wyłącznie od potrzeb dziecka, stosownie do wskazań lekarza. Urlop może być wydłużony w przypadku, gdy na koniec okresu 3 lat nastąpi wznowienie choroby albo gdy pod koniec tego okresu okazuje się, że dziecko nadal wymaga ciągłej opieki.

Niemcy

W przypadku porodów przedwczesnych, mnogich i cesarskich cięć data powrotu do pracy jest automatycznie przedłużana do 12 tygodni po porodzie.

Przedwczesny poród ma miejsce, gdy dziecko rodzi się, ważąc mniej niż 2500 gramów lub jeżeli dziecko wymaga znacznej opieki ze względu na nie w pełni rozwinięte oznaki dojrzałości, pomimo wyższej wagi urodzeniowej.

Holandia

Pracownice w ciąży są uprawnione do 6 tygodni urlopu macierzyńskiego (przed terminem porodu) i co najmniej 10 tygodni urlopu macierzyńskiego (po porodzie, w tym 6 tygodni obligatoryjnie). W sumie pracownica ma prawo do co najmniej 16 tygodni urlopu. Jeżeli dziecko urodzi się przed tym urlopem, suma 16 tygodni rozpoczyna się od dnia następującego po porodzie. W niektórych przypadkach urlop macierzyński może być dłuższy niż 10 tygodni. W przypadku gdy:

- urlop macierzyński rozpoczął się 6 tygodni przed przewidywanym terminem porodu, jednak pracownica urodzi 1 tydzień wcześniej niż ta data, wówczas urlop macierzyński trwa łącznie 16 tygodni: 5 tygodni przed porodem i 11 tygodni po porodzie;
- pracownica korzysta z urlopu macierzyńskiego przed porodem krócej niż 6 tygodni (ale nie krócej niż 4 tygodnie), pozostałą część urlopu może doliczyć do urlopu macierzyńskiego po porodzie;
- dziecko urodzi się później niż przewidywany termin porodu, urlop macierzyński rozpoczyna się po faktycznym porodzie, w związku z tym łączny okres może być dłuższy niż 16 tygodni.

Natomiast gdy pracownica rodzi 8 tygodni przed terminem porodu, czyli jeszcze przed rozpoczęciem urlopu przedporodowego, wówczas urlop rozpoczyna się następnego dnia po porodzie i trwa łącznie 16 tygodni. Urlop macierzyński może wydłużyć się w związku z hospitalizacją dziecka – maksymalnie o 10 tygodni.

Irlandia

W Irlandii przysługuje 26 tygodni urlopu macierzyńskiego dla wszystkich matek. W przypadku przedwczesnego porodu urlop macierzyński jest wydłużany o każdy tydzień do 37. tygodnia ciąży. Zatem, jeżeli dziecko urodzi się w 30. tygodniu ciąży, matka przysługuje dodatkowe prawo do około 7 tygodni urlopu.

Hiszpania

W Hiszpanii wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi 16 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka, w przypadku urodzenia bliźniąt wymiar ten wynosi 18 tygodni, natomiast 20 tygodni w przypadku urodzenia trójki dzieci przy jednym porodzie.

Dodatkowo, jeżeli dziecko urodzi się z niepełnosprawnością, to urlop macierzyński zostaje wydłużony o kolejne 2 tygodnie. W przypadku przedwczesnego porodu urlop macierzyński może zostać wydłużony o maksymalnie 13 tygodni.

Słowenia

W Słowenii pracownicy – matce przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 105 dni. Dodatkowo każdy z rodziców ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze 160 dni. Natomiast ojciec dziecka ma prawo zrezygnować ze swojej części urlopu rodzicielskiego i przekazać matce swoją część w wymiarze 100 dni. Ojciec może oddać matce maksymalnie 100 dni ze swojego urlopu.

W przypadku przedwczesnego porodu dziecka urlop rodzicielski przedłużany jest o liczbę dni, w których ciąża była krótsza niż 260 dni.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy	5 150 tys. ¹ na koniec 2023 r.	Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2023 r.; Tablica 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w okresie 31 grudzień 2014 – 31 grudzień 2023 https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2023-r,1,28.html	Nowelizacja Kodeksu pracy będzie oddziaływała na pracodawców, ponieważ w przypadku hospitalizacji dziecka po porodzie pracownicy rodzice będą mieli prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, co może wpłynąć na termin ich powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim oraz uzupełniającym urlopie macierzyńskim – wprowadzone rozwiązanie może zatem skutkować dłuższą nieobecnością pracownika w pracy.
Osoby wykonujące pracę w gospodarce narodowej – pracujący	15 178,1 tys. osób – stan na 31 grudnia 2023 r.	Pracujący w gospodarce narodowej w grudniu 2023 r.; Tablica 2. Pracujący w gospodarce narodowej według sektorów własności, statusu zatrudnienia, sekcji i działów PKD w 2023 r. Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy/Pracujący. Zatrudnieni. Wynagrodzenia. Koszty pracy	Pracownicy będą mogli wnioskować o uzupełniający urlop macierzyński – co będzie się wiązać z dłuższą absencją w pracy pracownika spowodowaną korzystaniem z dodatkowego uprawnienia, jakim będzie uzupełniający urlop macierzyński w związku z pobytem dziecka w szpitalu po porodzie.
Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą	1 556 tys. w 2022 r., w tym kobiety 529 tys.	Wybrane zagadnienia rynku pracy – dane za 2022 r. Tablica 1. Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników najemnych https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2022-r,9,11.html	W przypadku opłacanego ubezpieczenia chorobowego osoby te również będą mogły wnioskować o zasiłek macierzyński za okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.
Osoby niepracujące	46,3 tys. osób pobierających świadczenie rodzicielskie	Dane sprawozdawcze MRPiPS (grudzień 2023 r.)	Świadczenie rodzicielskie dla osób niepozostających w stosunku pracy (bezrobotnych) oraz osób nieubezpieczonych zostanie wydłużone o okres pobytu dziecka w szpitalu. Zasady wydłużenia świadczenia rodzicielskiego będą analogiczne jak w przypadku uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

¹ Osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (bez osób fizycznych prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie) dokładna liczba: 5 150 034.

Funkcjonariusze Służby Więziennej	30 tys. funkcjonariuszy	www.sw.gov.pl	Wykorzystanie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie związane z nieobecnością w pracy funkcjonariusza Służby Więziennej, co może skutkować koniecznością zatrudnienia osoby na zastępstwo na czas nieobecności pracownika albo przekazania jego obowiązków innym pracownikom na czas nieobecności, skutkując zwiększeniem wydatków związanych z wynagrodzeniami osób zastępujących – w przypadku zatrudnienia osoby na zastępstwo lub wypłat dodatków specjalnych/zadaniowych dla osób wykonujących zadania osoby nieobecnej.
Funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej	268	Kancelaria Sejmu	Funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej będą mogli wnioskować o uzupełniający urlop macierzyński, co będzie wiązało się z dłuższą absencją w służbie spowodowaną korzystaniem z dodatkowego uprawnienia, jakim będzie uzupełniający urlop macierzyński w związku z pobytem dziecka w szpitalu po porodzie.
Szef Krajowej Administracji Skarbowej, dyrektorzy izb administracji skarbowej	17	Dane własne MRPiPS	Oddziaływanie na kierowników jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej – w przypadku hospitalizacji dziecka po porodzie – rodzice będą mieli prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, co może wpłynąć na termin ich powrotu do służby po urlopie macierzyńskim oraz uzupełniającym urlopie macierzyńskim. Może to skutkować dłuższą nieobecnością funkcjonariusza w służbie.
Funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej	Wszyscy funkcjonariusze	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej będą mogli wnioskować o uzupełniający urlop macierzyński. Wiąże się to z dłuższą nieobecnością funkcjonariusza w służbie spowodowaną korzystaniem z dodatkowego uprawnienia, jakim będzie uzupełniający urlop macierzyński w związku z pobytem dziecka w szpitalu po porodzie.
Funkcjonariusze Policji	108 909	Dane MSWiA	Funkcjonariusze Policji będą mogli wnioskować o uzupełniający urlop macierzyński.

Funkcjonariusze Straży Granicznej	Około 16 645	Dane MSWiA	Funkcjonariusze Straży Granicznej będą mogli wnioskować o uzupełniający urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej	Około 30 tys. funkcjonariuszy	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze Straży Pożarnej będą mogli wnioskować o uzupełniający urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Służby Ochrony Państwa	Około 2808 funkcjonariuszy	Dane MSWiA	Funkcjonariusze SOP będą mogli wnioskować o uzupełniający urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego	Wszyscy funkcjonariusze ABW	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze ABW będą mogli wnioskować o uzupełniający urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Centralnego Biura Antykorupcyjnego	Około 1000	Dane przesłane przez CBA	Funkcjonariusze CBA będą mogli wnioskować o uzupełniający urlop macierzyński. Wiąże się to z dłuższą absencją w służbie funkcjonariusza spowodowaną korzystaniem z dodatkowego uprawnienia, jakim będzie uzupełniający urlop macierzyński w związku z pobytem dziecka w szpitalu po porodzie.
Funkcjonariusze Agencji Wywiadu	147	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze AW będą mogli wnioskować o uzupełniający urlop macierzyński.
Żołnierze zawodowi	Około 200 tys. żołnierzy zawodowych	Dane własne MRPiPS	Żołnierze zawodowi będą mogli wnioskować o uzupełniający urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Służby Wywiadu Wojskowego	Wszyscy funkcjonariusze Służby Wywiadu Wojskowego	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze Służby Wywiadu Wojskowego będą mogli wnioskować o uzupełniający urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego	Wszyscy funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego będą mogli wnioskować o uzupełniający urlop macierzyński.
Sądy pracy	Liczby wydziałów pracy i ubezpieczeń społecznych w sądach powszechnych w Polsce: w sądach apelacyjnych – 11, w sądach okręgowych – 49,	Dane własne MRPiPS	Nie jest możliwe oszacowanie, czy projektowane regulacje wynikające z dodawanego uprawnienia do Kodeksu pracy – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego wpłyną na liczbę spraw sądowych.

	w sądach rejonowych – 117		
Skrajne wcześniaki	0,8 tys.	Obliczenia własne MRPiPS na 2025 r.	Pracownicy, funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej, ABW, AW, CBA, Policji, SOP, Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, KAS, SG, żołnierze zawodowi – rodzice dzieci urodzonych przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z niską masą urodzeniową nie większą niż 1000 g będą mieli prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu maksymalnie do upływu 15. tygodni po porodzie.
Średnie wcześniaki	17,6 tys.	Obliczenia własne MRPiPS na 2025 r.	Pracownicy, funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej, ABW, AW, CBA, Policji, SOP, Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, KAS, SG, żołnierze zawodowi – rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 28. tygodnia ciąży, a przed ukończeniem 36. tygodnia ciąży z masą urodzeniową większą niż 1000 g będą mieli prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu maksymalnie do upływu 8 tygodni po porodzie.
Dzieci urodzone po 37. tygodniu ciąży wymagające hospitalizacji	0,2 tys.	Obliczenia MRPiPS własne na 2025 r.	Pracownicy, funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej, ABW, AW, CBA, Policji, SOP, Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, KAS, SG, żołnierze zawodowi – rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 36. tygodnia ciąży będą mieli prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia po porodzie do upływu 8. tygodni po porodzie pod warunkiem, że hospitalizacja odbędzie się w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie co najmniej przez 2 kolejne dni.

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

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw został przekazany do zaopiniowania przez następujące podmioty:

- na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854):
 - 1) NSZZ „Solidarność”;
 - 2) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
 - 3) Forum Związków Zawodowych;
- na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97):
 - 1) Związek Pracodawców Business Centre Club;
 - 2) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
 - 3) Konfederację „Lewiatan”;
 - 4) Związek Rzemiosła Polskiego;
 - 5) Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;
 - 6) Federację Przedsiębiorców Polskich;
 - 7) Związek Polskich Pracodawców Handlu i Usług;
 - 8) Polskie Towarzystwo Gospodarcze;
- 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.) przez Radę Dialogu Społecznego;
- 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) przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została 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) Związku Firm Public Relations;
- 12) Centrum Rozwoju Demograficznego;
- 13) Fundacji Koalicja dla wcześniaka;
- 14) Ogólnopolskiego Porozumienia dla wcześniaków;
- 15) Fundacji Laboratorium Marzeń;
- 16) Stowarzyszenia Za Wcześniej;
- 17) Fundacji Najdroższa Blizna;
- 18) Fundacji Mali Wojownicy;
- 19) Fundacji MatkoweLove Wsparcie Wcześniaka.

Konsultacje publiczne prowadzono wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami w terminie czerwiec – lipiec 2024 r. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania przedstawiono w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania w sierpniu 2024 r.

Projekt ustawy udostępniono 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 2024 r. poz. 806).

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 oraz z 2024 r. poz. 1535).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	15,74	16,14	16,44	16,44	16,54	16,54	16,74	16,74	16,94	17,14	17,34	182,74
budżet państwa	2,4	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6	2,6	2,7	28,0
JST	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6	27,6
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	9,5	9,8	10,0	10,0	10,1	10,1	10,2	10,2	10,3	10,5	10,6	111,3
FS KRUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FE-R KRUS	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	15,84
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	54,88	54,78	55,88	55,98	56,18	56,28	56,58	56,88	57,38	58,18	58,88	621,88
budżet państwa	12,16	12,36	12,56	12,56	12,56	12,56	12,56	12,56	12,66	12,86	12,96	138,36
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	39,2	40,4	41,3	41,4	41,6	41,7	42,0	42,3	42,7	43,3	43,9	459,8
FS KRUS	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	6,38
FE-R KRUS	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	15,84
FA KRUS	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5
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	-37,42	-36,92	-37,72	-37,72	-37,82	-37,92	-38,12	-38,42	-38,72	-39,12	-39,82	-419,72
budżet państwa	-8,04	-8,14	-8,34	-8,24	-8,24	-8,24	-8,24	-8,34	-8,34	-8,34	-8,54	-91,04
JST	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6	27,6
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	-29,7	-30,6	-31,3	-31,4	-31,5	-31,6	-31,8	-32,0	-32,4	-32,8	-33,3	-348,4
FS KRUS	-0,58	-0,58	-0,58	-0,58	-0,58	-0,58	-0,58	-0,58	-0,58	-0,58	-0,58	-6,38

FE-R KRUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FA KRUS	-1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-1,5
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
*FE-R KRUS Fundusz Emerytalno-Rentowy KRUS **FS KRUS Fundusz Składowy Ubezpieczenia Społecznego Rolników ***FA KRUS Fundusz Administracyjny KRUS												
Źródła finansowania	Budżet państwa dotacja do Funduszu Emerytalno-Rentowego, Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Emerytalno-Rentowy KRUS, Fundusz Administracyjny KRUS, Fundusz Składowy Ubezpieczenia Społecznego Rolników. Wydatki związane z zaproponowanymi zmianami nie przekroczą budżetowych limitów wydatkowych poszczególnych podmiotów, którym podlegają służby mundurowe. Koszty wynikające z wejścia w życie projektowanej regulacji będą sfinansowane w ramach corocznie ustalanego limitu wydatków dla poszczególnych części budżetowych i nie będą stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Założenia do obliczeń: 1) Liczbę urodzeń w latach 2025–2035 oszacowano na podstawie prognozy GUS z 2023 r., którą przeskalowano w oparciu o odchylenie prognozy od wartości rzeczywistej w 2023 r. (prognoza DAE). 2) Liczbę dzieci, na które będzie pobierane świadczenie, oszacowano w oparciu o dane GUS dotyczące urodzeń żywych, prognozę DAE liczby urodzeń oraz dane MZ dotyczące liczby oraz okresu hospitalizacji. 3) Liczba dzieci, na które będzie pobierane świadczenie w roku 0 – 18,6 tys. (w tym: wcześniaki skrajne – 0,8 tys., wcześniaki średnie – 17,6 tys., hospitalizowane dzieci urodzone w terminie – 0,2 tys.), w roku 10 – odpowiednio 15,3 tys. (w tym: wcześniaki skrajne – 0,6 tys., wcześniaki średnie – 14,5 tys., hospitalizowane dzieci urodzone w terminie – 0,1 tys.). 4) Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w okresie prognozy wyznaczono z wykorzystaniem wytycznych MF (prognoza DAE). 5) Przeciętną dzienną wysokość zasiłku dla ubezpieczonych w ZUS oszacowano w oparciu o nominalne tempo wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce (podstawę wymiaru wartości z miesięcznika ZUS przeskalowano zgodnie z wartościami wynagrodzenia przeciętnego). W przypadku ubezpieczonych w KRUS oraz osób nieubezpieczonych (świadczenie rodzicielskie) dzienna wysokość zasiłku była stała w okresie prognozy. 6) Przeciętną liczbę tygodni uzupełniającego urlopu macierzyńskiego dla poszczególnych grup przyjęto na poziomie: 9 tygodni – wcześniaki skrajne, 2 tygodnie – pozostałe wcześniaki oraz 8 tygodni – hospitalizowane dzieci urodzone w terminie (na podstawie danych MZ). 7) Wydatki na zasiłek są iloczynem przeciętnej liczby dni zasiłkowych oraz przeciętnej dziennej wysokości zasiłku. Dane dotyczące liczby urodzeń w 2022 r. ze względu na podział na wcześniaki ekstremalnie skrajne, skrajne i średnie: 1) od 23. do 27. tygodnia ciąży – 1187 urodzeń, czyli 5,27 % urodzeń przedwczesnych ➤ żywe – 902 ➤ martwe – 285 2) od 28. do 32. tygodnia ciąży – 3194 urodzenia, czyli 14,19 % urodzeń przedwczesnych ➤ żywe – 2973 ➤ martwe – 221 3) od 33. do 36. tygodnia ciąży – 18 129 urodzeń, czyli 80,54 % urodzeń przedwczesnych ➤ żywe – 17 893 ➤ martwe – 236 4) od 37. tygodnia ciąży do 43. tygodnia ciąży – 283 546 urodzeń											

	➤ żywe – 283 282 ➤ martwe – 261. Dane statystyczne od Ministerstwa Zdrowia dotyczące hospitalizacji dziecka w 2022 r.: 1. Najdłuższa hospitalizacja dzieci urodzonych z niską masą urodzeniową poniżej 1000 g lub urodzonych przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży – 335 dni, średnia wyniosła 92 dni. 2. Najdłuższa hospitalizacja dzieci urodzonych po ukończonym 28. tygodniu ciąży lub z masą urodzeniową większą niż 1000 g do ukończenia 8. tygodnia życia dziecka wyniosła 56 dni. Dane do obliczeń KRUS: Lata 2025–2034: <u>Dochody:</u> – FER KRUS (dotacja z budżetu państwa oraz odpis z FS) kwota 1,44 mln zł. <u>Wydatki:</u> – budżet państwa (dotacja do FER) kwota 0,86 mln zł, – FS KRUS (odpis z Funduszu Składowego Ubezpieczenia Społecznego Rolników do Funduszu Emerytalno-Rentowego) kwota 0,58 mln zł, – FER KRUS (wydatki na zasiłek macierzyński) kwota 1,44 mln zł, – FA KRUS (modyfikacje systemów informatycznych) kwota 1,5 mln zł. <u>Saldo:</u> – budżet państwa kwota (–) 0,86 mln zł, – FER KRUS kwota 0 mln zł, – FS KRUS kwota (–) 0,58 mln zł, – FA KRUS kwota (–) 1,5 mln zł. Skutki finansowe dla KRUS: Koszty Funduszu Administracyjnego KRUS związane z modyfikacją systemu informatycznego nSIU, w którym obsługiwany jest okresowy zasiłek macierzyński, oraz systemu Portal dla rolników eKRUS w związku z propozycją nowych przepisów dotyczących uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oszacowano w kwocie 1,5 mln zł.
--	---

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 (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Projekt wpływa bezpośrednio na duże przedsiębiorstwa przez wprowadzenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Pracownicy będą mieli prawo do nowego uprawnienia, z którego będą mogli skorzystać w przypadku pobytu dziecka w szpitalu po urodzeniu dziecka oraz kolejnych jego rehospitalizacji. Dla przedsiębiorstwa wiązać się to będzie z nieobecnością pracownika w pracy, co za tym idzie pracodawca będzie musiał zatrudnić osobę na zastępstwo za tego pracownika albo przekazać jego obowiązki innym pracownikom na czas nieobecności. Czas nieobecności z powodu uzupełniającego urlopu macierzyńskiego może wynieść 8 tygodni w przypadku urodzenia dziecka po 28. tygodniu ciąży, natomiast w przypadku urodzenia dziecka do 28. tygodnia						

		cięży lub z niską masą urodzeniową okres nieobecności pracownika może wynieść maksymalnie 15 tygodni.
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	jw.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wejście w życie projektowanej regulacji może mieć pozytywny wpływ na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny. W przypadku przedwczesnego porodu dziecka lub urodzenia dziecka o niskiej masie urodzeniowej poniżej 1000 g albo dziecka urodzonego w terminie, ale wymagającego hospitalizacji, wpływa bezpośrednio na rodzinę. Często dzieci te wymagają długiego pobytu w szpitalu, specjalistycznego leczenia oraz rehabilitacji. Przez wprowadzenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za czas pobytu dziecka w szpitalu rodzice po zakończonej hospitalizacji będą mieli więcej czasu, żeby spędzić go z dzieckiem, ponadto uzupełniający urlop macierzyński ułatwi im dalsze leczenie dziecka oraz udział jego w rehabilitacji.
Niemierzalne		Wejście w życie projektowanej regulacji może mieć pozytywny wpływ na podział obowiązków opiekuńczych w rodzinie, dodatkowo ułatwi pracownikom – rodzicom, funkcjonariuszom, strażnikom granicznym, policjantom etc. opiekę nad dzieckiem, które wymagało hospitalizacji od urodzenia oraz długotrwałego leczenia.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu przedmiotowej regulacji na pracodawców, pracowników, gdyż zależeć to będzie od faktycznego zainteresowania wykorzystaniem uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, długości hospitalizacji dziecka, specjalistycznego leczenia, jakiemu będzie musiało być poddane dziecko. Wpływ na korzystanie z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie miał tydzień ciąży, w którym dziecko się urodzi, oraz waga dziecka, a także jego ogólny stan. Ponadto nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu przedmiotowej regulacji na: kierowników jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej oraz funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, funkcjonariuszy Policji, Straży Pożarnej, żołnierzy zawodowych oraz funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu Wojskowego, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Straży Marszałkowskiej, ABW, AW, CBA, nauczycieli z uwagi na to, że będzie to zależeć od zainteresowania możliwością skorzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, długości hospitalizacji dziecka, specjalistycznego leczenia, jakiemu będzie musiało być poddane dziecko. Wpływ na korzystanie z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie miał tydzień ciąży, w którym dziecko się urodzi, oraz waga dziecka i jego ogólny stan.	
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu		
☐ nie dotyczy		
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).		☐ tak ☐ nie ☒ nie dotyczy
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:		☒ zwiększenie liczby dokumentów ☒ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.		☒ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy
Komentarz: Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ma na celu wprowadzenie nowego uprawnienia do Kodeksu pracy – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. W celu skorzystania z dodatkowego		

uprawnienia niezbędne będzie posiadanie zaświadczenia wydanego przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne zawierającego informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, masie urodzeniowej dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w tym podmiocie.		
9. Wpływ na rynek pracy		
Nowelizacja Kodeksu pracy wpłynie pośrednio na rynek pracy. Pracownicy – rodzice dziecka będą mieli prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w przypadku hospitalizacji dziecka po porodzie. Może to się wiązać z dłuższą nieobecnością pracownika – rodzica w pracy ze względu na skorzystanie z uprawnień rodzicielskich. Jednocześnie poprawi się sytuacja osób zainteresowanych zatrudnieniem na rynku pracy, ponieważ będą oni mogli tymczasowo zastąpić osoby nieobecne w pracy.		
10. Wpływ na pozostałe obszary		
☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☐ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	☒ demografia ☐ mienie państwowe ☐ inne:	☐ informatyzacja ☒ zdrowie
Omówienie wpływu	Nowelizacja Kodeksu pracy powinna mieć pozytywny wpływ na demografię, ponieważ w przypadku uzupełniającego urlopu macierzyńskiego z powodu hospitalizacji dziecka w szpitalu, rekompensaty za brak możliwości przerwania urlopu macierzyńskiego do 8. tygodnia po porodzie może wpłynąć pozytywnie na chęć posiadania dzieci przez pracowników. Dodatkowo regulacja ta wpłynie pozytywnie na zdrowie pracowników – rodziców oraz zdrowie dzieci hospitalizowanych po porodzie, które spędzą więcej czasu ze swoimi rodzicami po urodzeniu. Będzie sprzyjało to nawiązaniu więzi oraz relacji emocjonalnej rodzica z dzieckiem.	
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego		
Proponuje się, żeby ustawa weszła w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.		
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?		
Projekt, co do zasady, zakłada dobrowolność w skorzystaniu z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przez pracowników, nie jest zatem możliwe przesądzenie, w jakim zakresie projektowane rozwiązanie będzie wykorzystywane i czy faktycznie to nastąpi. Z uwagi na to, iż za okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński, dane, które zilustrują w przyszłości skalę wykorzystywania tego urlopu, będą mogły zostać uzyskane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W związku z tym na bazie tych informacji będzie dokonywana bieżąca analiza funkcjonowania przepisów dotyczących uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.		
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)		
Brak.		

Raport z konsultacji publicznych i opiniowania projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UD 65)

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny z chwilą skierowania projektu ustawy do uzgodnień, konsultacji publicznych oraz opiniowania zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

Jednocześnie, projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny, Pracy 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).

Ponadto, projekt ustawy został przesłany do konsultacji z następującymi partnerami społecznymi:

- 1) Na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854):
 - a) NSZZ „Solidarność”,
 - b) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
 - c) Forum Związków Zawodowych;
- 2) Na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97):
 - a) Związek Pracodawców Business Centre Club;
 - b) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
 - c) Konfederację „Lewiatan”;
 - d) Związek Rzemiosła Polskiego;
 - e) Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;
 - f) Federację Przedsiębiorców Polskich;
 - g) Związek Polskich Pracodawców Handlu i Usług;
 - h) Polskie Towarzystwo Gospodarcze.
- 3) W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została przekazana do:
 - a) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
 - b) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
 - c) Krajowej Izby Gospodarczej;
 - d) Polskiego Forum HR;
 - e) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
 - f) Polskiej Izby Handlu;
 - g) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
 - h) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
 - i) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;

- j) Polskiej Fundacji im. R. Schumana;
- k) Związku Firm Public Relations;
- l) Centrum Rozwoju Demograficznego;
- m) Fundacji Koalicja dla wcześniaka;
- n) Ogólnopolskiego Porozumienia dla wcześniaków;
- o) Fundacji Laboratorium Marzeń;
- p) Stowarzyszenia Za Wcześniej;
- q) Fundacji Najdroższa Blizna;
- r) Fundacji Mali Wojownicy;
- s) Fundacji MatkoweLove Wsparcie Wcześniaka.

Uwagi do projektu zgłosili: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych, Unia Metropolii Polskich im. Pawła Adamowicza oraz Konfederacja Lewiatan.

Ponadto, uwagi zgłosił Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz Rzecznik Praw Dziecka.

Zgłoszone uwagi z konsultacji publicznych oraz opiniowania zostały zestawione w tabeli oraz opatrzone komentarzem MRPiPS.

Pozytywną ocenę projektu ustawy przesłała Fundacja Koalicja dla Wcześniaka.

Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy w trybie przepisów ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa.

Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw				
Lp.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/pkt załącznika/str. uzasadnienia/pkt OSR	Podmiot zgłaszający	Uwaga	Odniesienie się MRPiPS do uwag
1.	Uwaga ogólna do projektu ustawy	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych	OZZPiP stoi na stanowisku, iż poprawę sytuacji pracowników związanej z rodzicielstwem należałoby zacząć od uporządkowania przepisów regulujących te zagadnienia. Zauważyć wypada, że obecne regulacje są często niezrozumiałe, zawiłe, a przez to nieprzystępne dla przeciętnego pracownika - rodzica. Sposób numeracji artykułów (stosowanie wielu indeksów górnych – projektowane zmiany również przewidują dalsze rozbudowywanie numeracji artykułów), liczne odwołania do innych przepisów, czy wskazania dotyczące odpowiedniego stosowania innych przepisów, istotnie zacierają pracownikom obraz faktycznie przynależnych im praw. Koniecznym jest uporządkowanie tej kwestii,	Uwaga wyjaśniona Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. (Dz. U. nr 100 r. poz. 283 w sprawie "Zasad techniki prawodawczej" zawiera przepisy prawne, które kształtują zasady prawidłowego przygotowania, w tym redagowania, aktów prawa powszechnie obowiązującego oraz aktów prawa wewnętrznie obowiązującego. Zasady techniki prawodawczej są swoistymi wytycznymi zgodnie, z którymi należy przygotować projekt ustawy, określają jej budowę, wskazują w jaki sposób należy dodawać kolejne artykuły, ustępy lub paragrafy do obowiązującej już ustawy. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dokłada wszelkich starań, żeby

			tak, aby przepisy odnoszące się do uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem były przystępne i zrozumiałe, a sami pracownicy nie mieli wątpliwości jakie prawa im przysługują, kiedy, w jaki sposób i na jakich zasadach mogą z nich korzystać.	projektowane przepisy były jasne oraz zrozumiałe dla wszystkich odbiorców. Na stronie internetowej MRPiPS w zakładce prawo pracy: https://www.gov.pl/web/rodzina/prawo-pracy1 znajdują się informacje m. in. o prawach i obowiązkach pracowników oraz pracodawców, a także o wszystkich uprawnieniach, które przysługują pracownikom – rodzicom wychowującym dzieci.
2.	Uwagi ogólne do projektu ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Projektowane przepisy powinny rozstrzygać, w jakim wymiarze dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka w warunkach określonych w proponowanym art. 180² § 1 k.p. (czy niezależnie od liczby dzieci urlop ten będzie przysługiwał w proponowanym wymiarze). W projekcie ustawy nie zostały uregulowane sytuacje, o których mowa w uzasadnieniu, tj. że „w przypadku cięż mnogich do wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie brana pod uwagę waga dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu najdłużej hospitalizowanego dziecka”.	Uwaga uwzględniona

3.	Uwagi ogólne do projektu ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Dodatkowo zauważamy, że od 26 kwietnia 2023 r. na mocy ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁴ pracownikom – 3 Dz.U. z 2023 r. poz. 1605, z późn. zm. 4 Dz.U. z 2023 r. poz. 641. 3 / 7 rodzicom dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, wydłużono prawo do urlopu rodzicielskiego o 24 tygodnie. Z uwagi na brak odpowiednich przepisów w projekcie nasze wątpliwości budzi, czy w przypadku rodziców dziecka posiadającego zaświadczenie „Za życiem” przysługiwać będzie zarówno prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz wydłużonego urlopu macierzyńskiego oraz do zasiłku macierzyńskiego za okresy tych urlopów. Powyższe oznaczałoby, że w przypadku np. pracowników uprawionych do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w maksymalnym wymiarze 15 tygodni, których dziecko posiada zaświadczenie „Za życiem”, wymiar urlopu w związku z rodzicielstwem mógłby wydłużyć się o 39 tygodni (15 tygodni	Uwaga wyjaśniona Pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego zgodnie z projektowanym art. 180² Kodeksu pracy, a następnie będą mogli skorzystać z prawa do urlopu rodzicielskiego na podstawie art. 182^{1a} Kodeksu pracy. Skorzystanie przez pracownicę albo pracownika- ojca wychowującego dziecko nie będzie miało żadnego wpływu na ich prawo do urlopu rodzicielskiego czy jego wymiar. Zgodnie z art. 182^{1a} § 2 Kodeksu pracy pracownicy - rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do: 1) 65 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1; 2) 67 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5. Zasady dotyczące udzielania urlopu rodzicielskiego pozostają bez zmian, zgodnie z art. 182^{1c} Kodeksu pracy urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5
----	---------------------------------	--------------------------------	--	---

			dodatkowego urlopu macierzyńskiego i 24 tygodni urlopu rodzicielskiego).	częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.
4.	Uwagi ogólne do projektu ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	W opinii Zakładu konieczne będzie również zapewnienie odpowiedniego kodu przerwy w ubezpieczeniach, w celu wykazania przerwy w dokumentach ubezpieczeniowych w związku z korzystaniem przez ubezpieczonych z prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego. W zależności od ostatecznej treści ustawy (np. w zakresie dokumentu stanowiącego podstawę do wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego), konieczne może okazać się również wprowadzenie odpowiednich zmian do rozporządzenia dowodowego.	Uwaga wyjaśniona Odpowiednie zmiany zostaną wprowadzone w rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów (Dz. U. z 2023 r. poz. 2032 i 2529) oraz w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i

				wypłaty zasiłków (Dz. U. z 2017 r. poz. 87 oraz z 2023 r. poz. 2575).
5.	Uwaga ogólna do projektu ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	W związku z wątpliwościami w zakresie ustalania prawa do zasiłku chorobowego w przypadku, gdy w tym samym dniu pracownik skorzystał ze zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni albo 16 godzin z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych (na podstawie art. 148 ¹ k.p.) oraz lekarz stwierdził niezdolność do pracy ubezpieczonego albo dziecka ubezpieczonego, proponujemy zmianę art. 12 ust. 2 ustawy zasiłkowej. Zmiana ta miałaby polegać na dodaniu pkt 6 w ust. 2 art. 12 ustawy zasiłkowej, zgodnie z którym zasiłek chorobowy nie przysługiwałby za okresy niezdolności do pracy przypadającej w czasie zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 148 ¹ k.p. Tym samym postulujemy również analogiczną zmianę brzmienia art. 31 ust. 5 ustawy zasiłkowej (w zakresie prawa do zasiłku macierzyńskiego).	Uwaga nieuwzględniona Obecnie funkcjonujące zasady w tym zakresie nie budzą wątpliwości. Ponadto zmiana zaproponowana przez ZUS nie uwzględnia, że zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej może być wykorzystane również w wymiarze kilku godzin.
6.	Uwagi ogólne do projektu ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Prawo do zasiłku macierzyńskiego ustalane jest na podstawie wniosku oraz załączonych do niego dokumentów wymienionych w ustawie zasiłkowej oraz w rozporządzeniu dowodowym. Płatnik zasiłków (Zakład albo	Uwaga wyjaśniona Wszystkie informacje o dokumentach, które pracownik będzie musiał przedłożyć pracodawcy wnioskując o dodatkowy urlop macierzyński

			płatnicy składek) ustalając prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego, zobowiązany będzie ustalić wymiar oraz zasadność złożonego wniosku. Postulujemy zatem wprowadzenie do ustawy zasiłkowej dodatkowych regulacji, określających: - rodzaj dokumentu, który ubezpieczeni będą zobowiązani złożyć wraz z wnioskiem o zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, stanowiący dowód, w jakim okresie oraz w jakiej placówce dziecko korzystało z leczenia oraz czy okres ten zawierał się w okresie wskazanym w art. 180² k.p.; - termin (nie później niż przed rozpoczęciem korzystania z zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego) i sposób składania wniosku o zasiłek macierzyński w wyższym niż dotychczas wymiarze wraz z ww. dokumentem, przy czym w naszej opinii należy zapewnić ubezpieczonym oraz płatnikom składek możliwość złożenia ww. dokumentów (wraz z załącznikami) zarówno w postaci papierowej, jak i elektronicznie (za pośrednictwem PUE ZUS); szczególnie	zostaną uregulowane w Rozporządzeniu 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) Analogiczne zmiany zostaną wprowadzone do tzw. rozporządzenia dowodowego – jak wskazano w pkt 4 tabeli. Dokumentami niezbędnymi do złożenia wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka oraz zaświadczenia wydane przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne zawierającego informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, masę urodzeniową dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w tym podmiocie.
--	--	--	---	--

			istotne jest w tym przypadku zapewnienie ubezpieczonym możliwości składania wniosków o zasiłek macierzyński wraz z załącznikami w formie elektronicznej – zarówno do Zakładu, jak i do płatników składek będących płatnikami zasiłków.	
7.	Uwaga ogólna do projektu ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Wątpliwości Zakładu dotyczą jednak nadal kwestii złożenia wniosku o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Należy zauważyć, że zgodnie z proponowanym art. 180 ² § 2 k.p. dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego. Należy jednak zauważyć, że ustawa zasiłkowa określa inny termin na zgłoszenie roszczenia o zasiłek. Zgodnie z art. 67 ust. 1 ustawy zasiłkowej roszczenie o wypłatę zasiłku chorobowego, wyrównawczego, macierzyńskiego oraz opiekuńczego przedawnia się po upływie 6 miesięcy od ostatniego dnia okresu, za który zasiłek	Uwaga wyjaśniona Dodatkowy urlop macierzyński rozpoczynał się będzie bezpośrednio po zakończonym urlopie macierzyńskim. Celem dodatkowego urlopu macierzyńskiego jest zrekompensowanie braku możliwości przerwania urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie. W związku z powyższym dodatkowy urlop macierzyński jako rekompensata, będzie wykorzystywany bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, bez zbędnej zwłoki.

			przysługuje. Oznacza to, że w praktyce termin na wniesienie wniosku o ustalenie i wypłatę m.in. zasiłku macierzyńskiego. Zatem, z powyższego wynika, że na gruncie ustawy – Kodeks pracy i ustawy zasiłkowej ubezpieczeni mogą być inaczej potraktowani. Ministerstwo wyraziło opinię, że w przypadku, gdy pracodawca udzieli urlopu rodzicielskiego – także w przypadku niezachowania przez pracownicę lub pracownika terminu 21 dni na złożenie wniosku o taki urlop – za okres udzielonego urlopu przysługuje zasiłek macierzyński (rozumiemy, że do dodatkowego urlopu macierzyńskiego zasada ta będzie miała analogiczne zastosowanie). Co więcej, w przypadku osób niebędących pracownikami, których nie dotyczą reguluje przepisu kodeksu pracy, termin na złożenie wniosku o zasiłek macierzyński wynika z art. 67 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Wątpliwości w kwestii zasad składania wniosków o zasiłek macierzyński zostały szczegółowo 2 / 3 przedstawione przez Zakład w piśmie z 10 sierpnia 2023 r. skierowanym do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a wynikały z licznych wystąpień terenowych jednostek organizacyjnych Zakładu, które zgłaszały	
--	--	--	---	--

			wątpliwości w tej kwestii. W odpowiedzi Ministerstwo wyraziło następującą opinię „termin na złożenie wniosku o przyznanie i wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego powinien przypadać najpóźniej w dniu poprzedzającym rozpoczęcie okresu, od którego zasiłek ten ma przysługiwać osobie ubezpieczonej niebędącej pracownikiem (...)”. W świetle powyższego nadal wątpliwości budzi kwestia czy w przypadku nie złożenia wniosku przed rozpoczęciem okresu, od którego zasiłek ten ma przysługiwać osobie ubezpieczonej niebędącej pracownikiem, ale w terminie 6 miesięcy od ostatniego dnia okresu, za który zasiłek przysługuje, okoliczność ta stanowi podstawę do odmowy czy ustalenia prawa do zasiłku. Wobec powyższego podtrzymujemy konieczność uregulowania tej kwestii.	
8.	Uwagi ogólne do projektu ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	W związku z możliwością przejęcia prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego, w przypadkach wskazanych w art. 29 ust. 5-10 ustawy zasiłkowej – na analogicznych	Uwaga wyjaśniona Kwestie te stanowią materię aktu wykonawczego i zostaną uregulowane w tzw. rozporządzeniu dowodowym.

			zasadach jakie przewiduje Kodeks pracy – dostrzegamy potrzebę wprowadzenia regulacji (w ustawie bądź w rozporządzeniu dowodowym) o możliwości rezygnacji ubezpieczonej – matki dziecka z zasiłku macierzyńskiego za ww. urlop oraz o prawie ubezpieczonego – ojca dziecka do skorzystania z zasiłku macierzyńskiego za pozostały do wykorzystania okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego.	
9.	Uwagi ogólne do projektu ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Dodatkowo zauważamy potrzebę ujednolicenia terminologii stosowanej w ustawie zasiłkowej. Należy zauważyć, że zasiłek macierzyński może przysługiwać, w przypadku pracowników, za okres urlopu macierzyńskiego, na warunkach urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz – po wejściu w życie proponowanych przepisów – dodatkowego urlopu macierzyńskiego. W przypadku natomiast ubezpieczonych niebędących pracownikami zasiłek macierzyński przysługuje za okres „odpowiadający” okresowi ww. urlopów. Nazewnictwo to natomiast używane jest zamiennie, np. zgodnie z art. 31 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej (dotyczy wszystkich ubezpieczonych) miesięczny zasiłek	Uwaga nieuwzględniona Obowiązujące przepisy ustawy zasiłkowej nie budzą wątpliwości. Wszyscy ubezpieczeni mają prawo do zasiłku macierzyńskiego w takiej samej wysokości niezależnie od tego czy są pracownikami, czy też podlegają ubezpieczeniu chorobowemu z innego tytułu.

			macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku; miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku. Natomiast zgodnie z art. 31 ust. 3 ustawy zasiłkowej (również dotyczy wszystkich ubezpieczonych) w przypadku wniosku, o którym mowa w art. 30a ww. ustawy, 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.	
10.	Uwaga ogólna do projektu ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Projekt ustawy przewiduje w art. 22 zmianę brzmienia art. 7 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców w zakresie zmiany sposobu obliczania liczby pracowników mających wpływ na czas trwania kontroli. W związku z powyższym Zakład postuluje zmianę art. 92a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie	Uwaga nieuwzględniona Proponowana przez ZUS zmiana art. 92a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych nie ma związku z przewidzianą w projekcie zmianą brzmienia art. 7 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.

			ubezpieczeń społecznych, poprzez nadanie mu brzmienia: „Art. 92a. 1. Do kontroli płatnika składek będącego przedsiębiorcą stosuje się przepisy rozdziału 5 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, chyba że ustawa stanowi inaczej. 2. Zakład ustala kategorię przedsiębiorcy będącego płatnikiem składek, dla potrzeb ustalenia czasu trwania kontroli, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, wyłącznie na podstawie stanu średniorocznego zatrudnienia, o którym mowa w art. 7 ust. 1 tej ustawy. 3. Przy ustalaniu średniorocznego zatrudnienia, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, dla potrzeb ustalenia czasu trwania kontroli, o którym mowa w art. 55 ust. 1 tej ustawy, uwzględnia się ubezpieczonych, o których mowa w art. 4 pkt 1 ustawy.” Proponowana przez Zakład zmiana art. 92a ustawy systemowej polega na dodaniu ust. 2 i 3, które określają sposób ustalania kategorii przedsiębiorcy, w zależności od liczby zgłoszonych ubezpieczonych dla potrzeb określenia czasu trwania kontroli. Zgodnie z projektowanym art. 92a ust. 1 ustawy systemowej do kontroli	Propozycja ZUS wykracza poza zakres przedmiotowego projektu ustawy.
--	--	--	--	--

			płatnika składek będącego przedsiębiorcą stosuje się przepisy rozdziału 5 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, chyba że ustawa stanowi inaczej. Oznacza to, że do kontroli płatnika składek będącego przedsiębiorcą zastosowanie znajdowałyby przepisy ustawy systemowej.	
11.	Uwaga ogólna do projektu ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Jednocześnie proponujemy wprowadzenie zmiany do art. 476 § 4 pkt 1 KPC, poprzez nadanie mu następującego brzmienia: „1) Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz jednostki organizacyjne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych określone w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, właściwe do wydawania decyzji w sprawach świadczeń,”. W obecnym brzmieniu nowelizowany przepis, który reguluje prawnoprocesową pozycję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, stanowi, że przez organy rentowe rozumie się jednostki organizacyjne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych określone w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, właściwe do wydawania decyzji w sprawach świadczeń. Regulacja 476 § 4 pkt 1 KPC nie jest zatem koherentna	Uwaga nieuwzględniona Propozycja ZUS wykracza poza zakres przedmiotowego projektu ustawy.

			z unormowaniami prawa materialnego regulującymi ustrój, kompetencje i funkcjonowanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, które status organu rentowego wiążą zarówno z Zakładem jako osobą prawną, której w zakresie prowadzonej działalności przysługują środki prawne właściwe organom administracji publicznej, jak i terenowymi jednostkami organizacyjnymi Zakładu. Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest państwową jednostką organizacyjną i posiada osobowość prawną i na mocy art. 66 ust. 4 ustawy systemowej został wyposażony – w zakresie prowadzonej działalności – w środki prawne właściwe organom administracji publicznej, a więc przede wszystkim w prawo do wydawania decyzji administracyjnych. Skutkiem usytuowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wśród państwowych jednostek organizacyjnych jest to, że postępowanie przed Zakładem w indywidualnych sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych ma charakter administracyjny i zgodnie z art. 83 ustawy systemowej kończy się wydaniem decyzji zaskarżalnej do sądu ubezpieczeń społecznych. Przykładem decyzji wydawanych przez Zakład Ubezpieczeń	
--	--	--	--	--

			Społecznych są decyzje o odpowiedzialności osoby trzeciej za zobowiązania z tytułu składek, decyzje o zakresie odpowiedzialności następców prawnych za zobowiązania z tytułu składek, decyzje w sprawach indywidualnych interpretacji m. in w zakresie obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym, decyzje w sprawach o umorzenie należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, czy też decyzje w sprawie wykreślenia zastawu skarbowego z rejestru. Powyższy model obowiązuje również na gruncie ustawy zasiłkowej, zgodnie bowiem z art. 61 ust. 1 pkt 1 tej ustawy prawo do zasiłków określonych w ustawie i ich wysokość ustalają oraz zasiłki te wypłaca m. in. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, co oznacza, że kompetencje w zakresie uregulowanym ww. ustawą przysługują Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych jako całości. Jako przykład decyzji wydawanych przez Zakład w sprawach uregulowanych powyższą ustawą należy podać decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o braku prawa do zasiłku lub o zmianie jego wysokości w przypadku wystąpienia błędu w	
--	--	--	--	--

			zaświadczeniu lekarskim, który ma wpływ na prawo do przyznanego zasiłku lub jego wysokość. Na podstawie postanowień ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych¹⁰, kompetencje do wydawania decyzji w sprawach świadczeń przyznane zostały organom rentowym właściwym ze względu na miejsce zamieszkania osoby zainteresowanej (art. 115 ust. 1). Pod pojęciem organów rentowych ww. ustawa rozumie jednostki organizacyjne Zakładu, określone w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, właściwe do wydawania decyzji w sprawach świadczeń. Ponadto w § 11 Statutu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych uregulowano zakres rzeczowy działania terenowych jednostek organizacyjnych (którymi są oddziały wraz z inspektoratami i biurami terenowymi oraz centra), który obejmuje m. in. ustalanie uprawnień do świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz innych świadczeń zleconych Zakładowi. Statut został zamieszczony w załączniku do rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 marca 2021 r. w sprawie	
--	--	--	--	--

			nadania statutu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych¹¹ - aktu prawnego mającego rangę rozporządzenia właściwego ministra, wydanego na podstawie zgodnej z art. 92 Konstytucji RP delegacji ustawowej. Z materialnoprawnego punktu widzenia decyzje mogą być zatem wydawane zarówno przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jak i przez poszczególne oddziały Zakładu, będące jego terenowymi jednostkami organizacyjnymi. Proponowana zmiana brzmienia 476 § 4 pkt 1 KPC ma charakter porządkujący, dostosowujący prawnoprosową pozycję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i oddziałów Zakładu do unormowań materialnoprawnych, regulujących ustrój, kompetencje i funkcjonowanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako całości. Zmiana ta eliminuje ewentualne wątpliwości co do możliwości oznaczenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako strony postępowania procesowego, w sytuacji, gdy to Zakład jest organem w znaczeniu materialnym.	
--	--	--	--	--

12.	Uwaga ogólna do projektu ustawy	Konfederacja Lewiatan	Zwracamy uwagę na dysproporcję w wymiarze dodatkowego urlopu macierzyńskiego w zależności od tygodnia ciąży, w którym nastąpił poród (8 tygodni a 15 tygodni maksymalnego okresu trwania dodatkowego urlopu macierzyńskiego), co będzie szczególnie wyraźne w sytuacjach granicznych, np. urodzenia dziecka kilka dni po zakończeniu 28. tygodnia ciąży.	Uwaga wyjaśniona Wymiar dodatkowego 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, konieczne było 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 nauczanie 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 dodatkowy urlop macierzyński był w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego
-----	---------------------------------	-----------------------	---	---

				za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15 tygodnia po porodzie dla ekstremalnie skrajnych wcześniaków tj. 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 dodatkowy urlop macierzyński był w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie, bez konieczności spełniania żadnego warunku.
13.	Uwagi ogólne do projektu ustawy	NSZZ Solidarność	Należy zastanowić się nad zasadnością przyjętego przez ustawodawcę wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Z projektu wynika, że dla rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g dodatkowy urlop macierzyński będzie uzależniony od okresu hospitalizacji dziecka w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15 tygodnia po	Uwaga wyjaśniona Wymiar dodatkowego 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

			porodzie. Kolejną grupą uprawnioną do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą pracownicy -rodzice dziecka urodzonego po ukończeniu 28 tygodnia ciąży a przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000 g w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie. Należy zwrócić uwagę na dużą rozpiętość pomiędzy wymiarem 8 a 15 tygodni dodatkowego urlopu macierzyńskiego w zależności od tego, czy dziecko urodziło się przed, czy po ukończeniu 28 tygodnia ciąży. Kryterium to można uznać za krzywdzące, zwłaszcza w przypadku wcześniaków urodzonych na granicy tego terminu, ponieważ spowoduje to utratę aż 7 tygodni dodatkowego urlopu macierzyńskiego.	długotrwałego pobytu w szpitalu, a następnie specjalistycznego leczenia kontynuowanego po wyjściu dziecka ze szpitala do domu. Ponadto, konieczne było 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 nauczanie 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 dodatkowy urlop macierzyński był w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15 tygodnia po porodzie dla ekstremalnie skrajnych wcześniaków tj. 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
--	--	--	--	---

				dodatkowy urlop macierzyński był w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie, bez konieczności spełniania żadnego warunku.
14.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w zakresie art. 180² Kodeksu pracy)	NSZZ Solidarność	Z projektowanego art. 180² Kodeksu Pracy wynika, że bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w razie (...). Z tak sformułowanego przepisu można odczytać, że dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał tylko temu rodzicowi, który korzystał już z urlopu macierzyńskiego. Można, więc dojść do wniosku, że nie jest pewne, że jeżeli przykładowo pracownica wykorzystала urlop macierzyński to pracownik – ojciec będzie mógł skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Biorąc pod uwagę ewolucję uprawnień rodzicielskich i dążenie do jak najdalej idącego zrównania praw i obowiązków matek i ojców w tej materii sformułowanie przepisu może budzić wątpliwości. Jeżeli ustawodawcy zależy na swobodnej decyzji, które z rodziców skorzysta z dodatkowego	Uwaga wyjaśniona Wykorzystanie dodatkowego urlopu macierzyńskiego bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego nie wpłynie na decyzję czy wniosek o dodatkowy urlop macierzyński złoży pracownica czy pracownik ojciec wychowujący dziecko. Pracownicy będą mieli czas na podjęcie decyzji najpóźniej do 21 dni przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego. Warto zwrócić uwagę też na to, że dodatkowy urlop macierzyński jest fakultatywny i to od pracowników będzie zależało czy będą chcieli skorzystać z ww. urlopu.

			urlopu macierzyńskiego warto przepis doprecyzować.	
15.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w zakresie art. 180 ² Kodeksu pracy)	Rzecznik Praw Dziecka	Zgodnie z projektowanym art. 180 ² Kodeksu Pracy urlopy macierzyńskie ulegną uzupełnieniu o dodatkowy urlop w przypadku urodzenia dziecka przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub urodzenia dziecka z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g. W przypadku dzieci przedwcześnie urodzonych zaproponowane kryteria są stosunkowo czytelne i łatwe w stosowaniu. Z uzasadnienia projektu wynika jednak, że celem wprowadzenia przedłużonego urlopu macierzyńskiego było objęcie zakresem tego świadczenia również rodziców dzieci chorych, które wymagają hospitalizacji z innych względów niż wcześniejsze urodzenie. Powyższe kryteria nie uwzględniają zaś takich sytuacji, bowiem choroby dziecięce nie zawsze powodują niższą niż przeciętną wagę urodzeniową. Do uszczerbku zdrowia dziecka może dojść również w trakcie porodu. Z tego względu postuluję rozszerzenie listy kryteriów uprawniających do dodatkowego urlopu macierzyńskiego o „powiązaną z koniecznością ograniczenia kontaktu dziecka	Ustawa wyjaśniona Projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ma na celu uregulowanie sytuacji pracowników - rodziców dzieci przedwcześnie urodzonych oraz pracowników - rodziców dzieci urodzonych w terminie, ale wymagających hospitalizacji od dnia porodu lub w okresie noworodkowym, którzy nie mogą przerwać urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie z powodu hospitalizacji dziecka w powyższym okresie oraz pracowników – rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g, które wymagają długotrwałego, specjalistycznego leczenia, a także kilkumiesięcznej rehabilitacji. Uprawnionymi do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą: 1) pracownicy - rodzice dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g,

			z rodzicami hospitalizację dziecka niezbędną dla utrzymania jego życia i zapewnienia prawidłowego rozwoju dziecka”.	2) pracownicy – rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 28 tygodnia ciąży a przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g oraz 3) pracownicy – rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 36 tygodnia ciąży, których dziecko będzie wymagało hospitalizacji od 5 – go dnia od dnia porodu do upływu 8-go tygodnia po porodzie. Wówczas dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodnia po porodzie pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu będzie wynosił przynajmniej 2 kolejne dni w okresie od 5-go do 28-go dnia po porodzie. W przypadku dzieci urodzonych w terminie warunkiem koniecznym do uzyskania prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie hospitalizacja dziecka, która odbędzie się przez dwa kolejne dni w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie (w okresie noworodkowym). Wówczas dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu
--	--	--	--	---

				dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodnia po porodzie. Tak skonstruowane rozwiązanie ma na celu uprawnienie pracowników – rodziców dzieci urodzonych w terminie, ale wymagających hospitalizacji z powodu choroby dziecka lub innego powikłania związanego z porodem. Podczas przygotowywania ww. rozwiązań legislacyjnych zasadnym było wyłączenie z regulacji standardowego pobytu pracownicy z dzieckiem w szpitalu, który jest ściśle związany z urodzeniem dziecka, a trwa najczęściej 3-4 dni po porodzie. Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie wynosił odpowiednio do 8 tygodni albo do 15 tygodni w zależności od okresu hospitalizacji dziecka, tygodnia ciąży, w którym urodzi się dziecko lub masy urodzeniowej dziecka. Natomiast przy ustalaniu wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia albo 15 tygodnia po porodzie będą się sumowały, a niepełny tydzień zostanie zaokrąglony w górę do pełnego tygodnia. Regulacja ta uwzględnia kilkukrotne rehospitalizacje dziecka.
--	--	--	--	---

				Kryteria brane pod uwagę przy wnioskowaniu o dodatkowy urlop macierzyński: 1) masa urodzeniowa dziecka, 2) tydzień ciąży, w którym dziecko się urodziło, 3) okres pobytu dziecka w szpitalu.
16.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w zakresie art. 180 ² Kodeksu pracy)	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych	Postulujemy wydłużenie okresu urlopu dodatkowego macierzyńskiego do 12 tygodni przy urodzeniu dziecka po ukończeniu 28 tygodnia ciąży i przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i masie urodzeniowej większej niż 1000 g. zwracamy uwagę na potrzebę zwiększenia wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego, w przypadku, o którym mowa w proponowanym art. 180² § 1 pkt 2 k.p., tzn. w sytuacji urodzenia dziecka po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000 g. Zgodnie z przedstawioną propozycją maksymalny wymiar dodatkowego urlopu może wynieść 8 tygodni. Takie rozwiązanie sprawia, że po pierwsze między przypadkiem opisanym w pkt 1 istnieje istotna dysproporcja w maksymalnym okresie trwania dodatkowego urlopu macierzyńskiego (7 tygodni różnicy). Po drugie, sytuacja rodziców, którzy znaleźli się w sytuacji opisanej w pkt. 2 zrównywana	Uwaga nieuwzględniona Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw został przygotowany w odpowiedzi na petycję złożoną przez stronę społeczną. Proponowane zmiany zostały szczegółowo przeanalizowane oraz zostały przeanalizowane różne modele wsparcia pracowników – rodziców hospitalizowanych dzieci. Po konsultacjach z ekspertami z dziedziny neonatologii, pediatrii oraz stroną społeczną zdecydowano o uregulowaniu sytuacji pracowników - rodziców dzieci przedwcześnie urodzonych oraz pracowników - rodziców dzieci urodzonych w terminie, ale wymagających hospitalizacji od dnia porodu lub w okresie noworodkowym, którzy nie mogą przerwać urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie z powodu hospitalizacji dziecka w powyższym okresie oraz pracowników – rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie

		jest w zasadzie z sytuacją dziecka urodzonego niemalże w terminie i z odpowiednią wagą, o której to sytuacji mowa w pkt. 3 przywołanego postanowienia. Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych dostrzega zatem potrzebę dokonania pewnej gradacji tych 3 przypadków, co mogłoby nastąpić poprzez wydłużenie maksymalnego okresu trwania dodatkowego urlopu macierzyńskiego do 12 tygodniu w przypadku osób, o których mowa w art. 1802 § 1 pkt 2) k.p. Taki też postulat co do tego przepisu OZZPiP niniejszym składa. Argumentując powyższe stanowiska należy wskazać, że ustalenie daty granicznej uzależniającej maksymalny wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego na poziomie 28 tygodniu lub masy urodzeniowej 1000 g nie jest uzasadnione, jeśli weźmie się pod uwagę, jak duża różnica może wystąpić między przypadkiem urodzenia dziecka, np. w 28 tygodniu z masą urodzeniową 1050 g. Niewykluczone, że czas trwania hospitalizacji takiego dziecka będzie równy a nawet dłuższy niż dziecka urodzonego przed 28 tygodniem lub posiadającego wagę urodzeniową poniżej 1000 g.	większą niż 1000g, które wymagają długotrwałego, specjalistycznego leczenia, a także kilkumiesięcznej rehabilitacji. W celu zróżnicowania sytuacji pracowników rodziców zdecydowano o wprowadzeniu różnego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz określonego warunku do spełnienia dla pracowników – rodziców dzieci urodzonych w terminie. Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie wynosił dla: a) Pracowników – rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g dodatkowy urlop macierzyński będzie uzależniony od okresu hospitalizacji dziecka w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15 tygodnia po porodzie. – max 15 tygodni b) pracowników - rodziców dziecka urodzonego po ukończeniu 28 tygodnia ciąży a przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000g w wymiarze tygodnia
--	--	--	---

				dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie. - max <u>8 tygodni</u> c) pracowników – rodziców, których dziecko urodziło się po ukończeniu 36 tygodnia ciąży i będzie wymagało hospitalizacji od 5 – go dnia od dnia porodu do upływu 8-go tygodnia po porodzie, dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodnia po porodzie pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu będzie wynosił przynajmniej 2 kolejne dni w okresie od 5-go do 28-go dnia po porodzie. Zatem, żeby pracownik mógł mieć prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego dziecko musi być hospitalizowane w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie przynajmniej przez 2 kolejne dni. Jeżeli hospitalizacja nastąpi 29 dnia od porodu, a dziecko wyszło ze szpitala po 3 dniach od porodu,
--	--	--	--	--

				pracownik nie będzie miał prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego.
17.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w zakresie art. 180 ² Kodeksu pracy)	Konfederacja Lewiatan	Zwracamy uwagę, że proponowany przepis art. 180 ² § 3 Kodeksu pracy może budzić wątpliwości interpretacyjne. Prosimy o potwierdzenie, czy intencją projektodawcy było przewidzenie uprawnienia do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w sytuacji porodu po 36. Tygodniu ciąży niezależnie od kwestii trwania hospitalizacji bez przerwy w terminie od 1. Do 28. Dnia po porodzie czy też powrotu dziecka do szpitala w okresie pomiędzy 5. A 28. Dniem po porodzie. Prosimy o potwierdzenie, czy intencją pracodawcy było, iż w przypadku hospitalizacji dziecka w terminie do 4. Dnia po porodzie włącznie prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego nie przysługuje. Zwracamy uwagę na kwestię dokumentacji pobytu w szpitalu dziecka w sytuacji, gdy nie wyjdzie ono ze szpitala po 28. Dniu po porodzie.	Uwaga wyjaśniona W celu zróżnicowania sytuacji pracowników rodziców zdecydowano o wprowadzeniu różnego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz określonego warunku do spełnienia dla pracowników – rodziców dzieci urodzonych w terminie. Dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał pracownikom – rodzicom dzieci urodzonych po ukończonym 37 tygodniu ciąży, a wymagających hospitalizacji od 5 – go dnia od dnia porodu do upływu 8-go tygodnia po porodzie. Dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodnia po porodzie pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu będzie wynosił przynajmniej 2 kolejne dni w okresie od 5-go do 28-go dnia po porodzie. Zatem, żeby pracownik mógł mieć prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego dziecko musi być hospitalizowane w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie przynajmniej przez 2 kolejne

				dni. Jeżeli hospitalizacja nastąpi 29 dnia od porodu, a dziecko wyszło ze szpitala po 3 dniach od porodu, pracownik nie będzie miał prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Reasumując, dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał, gdy dziecko będzie hospitalizowane np.: 1. od dnia porodu do 6 dnia po porodzie lub dłużej; 2. od dnia porodu do 28 dnia po porodzie lub dłużej; 3. od 7 dnia po porodzie do 9 dnia po porodzie lub dłużej; 4. od 26 dnia po porodzie do 29 dnia po porodzie lub dłużej.
18.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w zakresie art. 180 ² Kodeksu pracy)	Konfederacja Lewiatan	Zwracamy uwagę na bardzo istotną kwestię dokumentacji nabycia prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Rekomendujemy, żeby został przygotowany standardowy wzór zaświadczenia. Z projektu nie wynika, jakie konkretnie dokumenty będą dołączane do wniosku o dodatkowy urlop macierzyński, a mowa jest w proponowanym przepisie o „dokumentach” w liczbie mnogiej. Z dokumentów dołączanych do wniosku powinny jednoznacznie wynikać kwestie	Uwaga wyjaśniona Dokumentami niezbędnymi do złożenia wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka oraz zaświadczenia wydane przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego

		determinujące zakres prawa do dodatkowego urlopu, tj. w jakim tygodniu ciąży nastąpił poród, jaka była waga dziecka, okresy pobytu w szpitalu. Zwracamy uwagę na istotną kwestię wskazania placówek, które będą mogły wystawić taki dokument. Będzie to stanowiło podstawę do wyliczenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Okres wydłużenia urlopu macierzyńskiego i kto wystawia dokumenty są opisane w zakresie innych ustaw, ale nie w aspekcie Kodeksu Pracy (np. okres wydłużenia, o którym mowa w ust. 3a, potwierdza się zaświadczeniem wydanym przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, zawierającym informacje o okresie pobytu dziecka w tej placówce oraz potwierdzającym informacje odpowiednio o...). Rekomendujemy, aby projekt wniosku o dodatkowy urlop i wymagane dokumenty (wzór zaświadczenia) były dostępne publicznie niezwłocznie po przyjęciu ustawy, z uwagi na przepisy przejściowe i	wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne zawierającego informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, masę urodzeniową dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w tym podmiocie. Ponadto, Ministerstwo Zdrowia we współpracy z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało wzór zaświadczenia, które będzie wydawane rodzicom podczas wypisu dziecka ze szpitala, jak również w trakcie pobytu dziecka w szpitalu na prośbę rodziców. Wzór zaświadczenia zostanie przesłany do placówek medycznych przez NFZ na prośbę Ministerstwa Zdrowia po dniu wejścia w życie przepisów projektowanej ustawy.
--	--	---	---

			możliwość skorzystania z uprawnienia przez osoby w trakcie urlopu macierzyńskiego. Rekomendujemy, aby wzór wniosku został skonsultowany z pracodawcami. Dodatkowo zwracamy uwagę, iż przepis powinien wskazywać, iż we wniosku o dodatkowy urlop macierzyński konieczne jest oświadczenie, że drugi rodzic nie będzie korzystał z dodatkowego urlopu.	
19.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w zakresie art. 180 ² Kodeksu pracy)	Konfederacja Lewiatan	Określenie terminu zakończenia urlopu macierzyńskiego we wniosku przez wnioskodawcę nie zawsze jest możliwe, co pokazuje praktyka (nie zawsze wnioskodawca zna dokładnie termin zakończenia urlopu macierzyńskiego). Rekomendujemy, aby przepis brzmiał, iż jeżeli wnioskodawca nie poda we wniosku terminu zakończenia urlopu macierzyńskiego, wniosek jest wiążący i pracodawca przyzna dodatkowy urlop po spełnieniu warunków określonych w ustawie bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.	Uwaga wyjaśniona Określenie terminu zakończenia urlopu macierzyńskiego we wniosku jest istotne, ponieważ pracownik, powinien wiedzieć kiedy kończy mu się urlop macierzyński, żeby w odpowiednim terminie złożyć wniosek o dodatkowy urlop macierzyński. Ponadto, w przypadku braku wiedzy ze strony pracownika o terminie zakończenia urlopu macierzyńskiego nie stoi nic na przeszkodzie, żeby pracownik ten skontaktował się z działem kadr u swojego pracodawcy oraz ustalił termin zakończenia tego urlopu.
20.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w zakresie art.	Ogólnopolski Związek Zawodowy	Wprowadzenie możliwości dzielenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego na dwie części jest uzasadnione.	Uwaga nieuwzględniona Udzielanie dodatkowego urlopu macierzyńskiego w częściach wpłynęłoby

	180 ² Kodeksu pracy)	Pielęgniarek i Położnych	W dalszej kolejności, nasza organizacja związkowa wskazuje, że koniecznym jest umożliwienie pracownikom będącym rodzicami korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego co najmniej w dwóch częściach. Przyjęcie takiego rozwiązania podyktowane jest potrzebą zapewnienia pewnej elastyczności w korzystaniu z tego uprawnienia. Z łatwością można wyobrazić sobie sytuację, że pracownik może chcieć wrócić do pracy na pewien czas po zakończonym okresie urlopu macierzyńskiego i po wykorzystaniu połowy dodatkowego urlopu macierzyńskiego, np. aby zachować ciągłość w zawodzie, z uwagi na sytuację osobistą, czy możliwość uzyskania okresowej pomocy od członka rodziny, w takim przypadku nie powinien on tracić prawa do pozostałej części dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Wskazaną regulację dotyczącą możliwości korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w częściach należy uzupełnić o przyjęcie reguły, iż cały urlop powinien zostać wykorzystany w określonym czasie, np. do ukończenia przez dziecko określonego wieku.	negatywnie na pracodawców, którzy nie znalazliby terminu powrotu do pracy pracownika po urloпах związanych z macierzyństwem. Ponadto, warto zauważyć, że pracownica ma prawo do 20 tygodni urlopu macierzyńskiego przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie albo od 31 – 37 tygodni w przypadku urodzenia określonej liczby dzieci przy jednym porodzie. Następnie, pracownica zgodnie z projektowaną ustawą będzie miała prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Przy przerwaniu urlopu macierzyńskiego zgodnie z art. 181 Kodeksu pracy powrót pracownicy do pracy znacznie się opóźni, a pracodawca nie będzie znał dokładnej daty jej powrotu do pracy. Ponadto, pracownicy mogą skorzystać jeszcze z następujących uprawnień związanych z rodzicielstwem: urlop rodzicielski, urlop ojcowski, urlop wychowawczy, co znacznie wydłuży czas nieobecności pracownika w pracy.
--	---------------------------------	--------------------------	---	---

21.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w zakresie art. 180 ² Kodeksu pracy)	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych	Z uwagi na możliwość wystąpienia ciąży mnogich oraz propozycje, aby okresy dodatkowego urlopu macierzyńskiego w przypadku ciąży mnogich podlegały sumowaniu (o czym w dalszej części uwag) należałoby stosowanie do sytuacji wydłużyć okres, w którym należy wykorzystać dodatkowy urlop macierzyński, w ten sposób, że w przypadku jednego dziecka – do ukończenia 12 miesiąca życia dziecka, w przypadku dwójki dzieci – do ukończenia 15 miesiąca życia dziecka, w przypadku trójki dzieci do ukończenia 18 miesiąca życia dziecka, w przypadku czwórki dzieci do ukończenia 21 miesiąca życia dziecka, w przypadku piątki dzieci do ukończenia 24 miesiąca życia dziecka. W tym kontekście do rozważanie należy pozostawić, czy koniecznym jest wskazanie, iż dodatkowy urlop macierzyński musi zostać wykorzystany bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Wydaje się, że wprowadzenie ograniczenia skorelowanego z wiekiem dziecka jest wystarczające dla wskazania granic czasowych korzystania z tego urlopu.	Uwaga nieuwzględniona Dodatkowy urlop macierzyński powinien zostać wykorzystany w całości bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, ponieważ to rozwiązanie jest związane z rekompensatą utraconych dni urlopu macierzyńskiego, podczas których dziecko przebywało w szpitalu, a pracownicy nie mogli nawiązać bliskiej relacji z dzieckiem w domu. W przypadku urodzenia się dwójki dzieci wymiar zostanie ustalony na podstawie okresu pobytu w szpitalu dziecka najdłużej hospitalizowanego oraz dziecka o najniższej masie urodzeniowej.
22.	art. 1 pkt 2 projektu	Ogólnopolski Związek	Zdaniem Związku należałoby zmienić termin, w którym pracownica lub pracownik	Uwaga nieuwzględniona

	ustawy (w zakresie art. 180 ² Kodeksu pracy)	Zawodowy Pielęgniarek i Położnych	ojciec składają wniosek o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego poprzez wskazanie, iż taki wniosek powinien zostać złożony w terminie 21 dni przed planowaną datą rozpoczęcia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Rozwiązanie to jest szczególnie istotne z punktu widzenia propozycji dotyczącej możliwości korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w częściach. Przedstawiona propozycja rozwiązuje również problem ewentualnych sporów powstałych na tle sytuacji, kiedy pracownica lub pracownik ojciec spóźni się ze złożeniem wniosku.	Konieczne jest, żeby pracownik złożył wniosek 21 dni przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego, ponieważ dodatkowy urlop macierzyński będzie rozpoczynał się bezpośrednio po zakończonym urlopie macierzyńskim.
23.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w zakresie art. 180 ² Kodeksu pracy)	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych	Trzeba wskazać, iż regulacja dotycząca dodatkowego urlopu macierzyńskiego powinna zostać uzupełniona o kwestie związane z zakończeniem korzystania z tego urlopu w całości lub części i powrotu pracownika do pracy. OZZPiP postuluje, aby zakończenie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub w części i powrót do pracy pracownika następował na podstawie wiążącego pracodawcę wniosku, składanego w terminie 7 dni przed planowanym terminem powrotu do pracy.	Uwaga nieuwzględniona Dodatkowy urlop macierzyński powinien być wykorzystany bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Takie rozwiązanie pozwoli pracodawcy ocenić kiedy pracownica po urlopiach związanych z rodzicielstwem powróci do pracy.

			Organizacja Związkowa, proponuje zatem nadanie art. 180 2 § 3 k.p. następującego brzmienia: <i>„§3. Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowaną datą rozpoczęcia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.</i> <i>Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek. Dodatkowy urlop macierzyński może być wykorzystywany jednorazowo lub w dwóch częściach, przy czym jego wykorzystanie nie może nastąpić później niż:</i> <i>w terminie do dnia ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;</i> <i>w terminie do dnia ukończenia przez dzieci 15 miesiąca życia - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,</i> <i>w terminie do dnia ukończenia przez dzieci 18 miesiąca życia - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,</i>	
--	--	--	--	--

			<i>w terminie do dnia ukończenia przez dzieci 21 miesiąca życia - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,</i> <i>w terminie do ukończenia przez dzieci 24 roku życia - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie,</i> <i>Zakończenie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub w części i powrót pracownika do pracy następuję na podstawie wniosku pracownika przebywającego na dodatkowym urlopie macierzyńskim złożonego w terminie 7 dni przed planowanym terminem powrotu do pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić ten wniosek.”</i>	
24.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w zakresie art. 180 ² Kodeksu pracy)	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych	Należy wprowadzić zasadę zgodnie z którą w przypadku ciąży mnogiej w razie hospitalizacji więcej niż jednego dziecka, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego ustalany był odrębnie dla każdego z hospitalizowanych dzieci, a wartość tego dodatkowego urlopu macierzyńskiego podlegała sumowaniu. Kontynuując analizę przedstawionych regulacji, OZZPiP zwraca uwagę, iż przedstawione propozycje zmian przez	Uwaga nieuwzględniona Dodatkowy urlop macierzyński wiąże się z urlopem macierzyńskim, albowiem jest rekompensatą za okres pobytu dziecka w szpitalu podczas trwania urlopu macierzyńskiego. Zatem zasadne jest ustalenie jednego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego dla np. bliźniaków urodzonych przy jednym porodzie.

			Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie odnoszą się do sytuacji urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Co prawda w treści uzasadniania projektu ustawy na str. 4 zwrócono uwagę na problematykę ciąży mnogiej, jednak w ślad za tym nie przedstawiono propozycji rozwiązań prawnych w samym kodeksie pracy. W tym stanie rzeczy, Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych proponuje, aby w przypadku ciąży mnogiej w razie hospitalizacji więcej niż jednego dziecka, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego ustalany był odrębnie dla każdego z hospitalizowanych dzieci, a wartość tego dodatkowego urlopu macierzyńskiego podlegała sumowaniu. W świetle powyższego OZZPiP proponuje, aby uzupełnić art. 180² k.p. o § 6 następującej treści: <i>„§6. W przypadku urodzenia podczas jednego porodu więcej niż jednego dziecka spełniającego kryteria, o których mowa w § 1 pkt 1-3) wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego ustala się osobno dla każdego z tych dzieci.”</i>	
--	--	--	---	--

25.	Uwaga poza zakresem projektu	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych	Należy wprowadzić możliwość wykorzystania urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka niebędącego po 14 tygodniu życia dziecka, przy rezygnacji z urlopu macierzyńskiego przez matkę. Dążąc do uzupełnienia regulacji związanych z uprawnieniami pracowników związanych z rodzicielstwem, nasza Organizacja Związkowa wyraża zapatrywanie, iż koniecznym jest wprowadzenie możliwości kontynuacji urlopu macierzyńskiego (po wykorzystaniu 14 tygodniu tego urlopu przez matkę dziecka) także przez ojca dziecka, który nie pozostaje w żadnym zatrudnieniu i nie jest ubezpieczony. Tego typu rozwiązania stanowią odpowiedź na sytuacje, które pojawiają się w praktyce stosowania prawa, kiedy to matka dziecka będąca jedynym żywicielem rodziny, chce powrócić do pracy, a ojciec dziecka nie będący pracownikiem ani osobą prowadzącą działalność zarobkową, nie może kontynuować urlopu macierzyńskiego, albowiem przepisy art. 180 § 4 takiej możliwości nie przewidują. <i>„§41 Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z</i>	Uwaga nieuwzględniona Podstawową przesłanką przysługiwania prawa do świadczeń określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780), w tym do zasiłku macierzyńskiego, jest podleganie ubezpieczeniu chorobowemu.
-----	------------------------------------	--	--	--

			pozostalej części tego urlopu i powrócić do pracy, także wtedy, gdy opiekę nad dzieckiem przez pozostałą część urlopu macierzyńskiego sprawował będzie ojciec dziecka, nieobjęty ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadający tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem. W takim przypadku ojcu dziecka przysługiwać będzie prawo do świadczenia wypłacanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wypłata świadczenia następuje na wniosek ojca dziecka złożonego do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w trybie przyjętym dla płatników będących jednocześnie ubezpieczonymi wynikającym z przepisów odrębnych, przy czym świadczenie przysługuje w wysokości równej kwocie zasiłku macierzyńskiego przysługującego matce dziecka, gdyby ta dalej pozostawała na urlopie macierzyńskim. Przepisy ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa stosuje się odpowiednio, z tym, że dane niezbędne do ustalenia wysokości świadczenia ustala Zakład Ubezpieczeń Społecznych na podstawie	
--	--	--	--	--

			<i>danych będących podstawą dotychczas wypłaconego matce dziecka zasiłku macierzyńskiego”.</i>	
26.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w zakresie art. 180 ² Kodeksu pracy)	Rzecznik Praw Dziecka	W obecnym stanie prawnym kwestia dokumentacji wskazującej na przysługujące pracownikowi świadczenie jest uregulowana poprzez 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 (Tekst jedn. Dz. U. poz. 937 z 2023 r.). Podstawowym dokumentem potwierdzającym fakt urodzenia dziecka jest odpis aktu urodzenia. Dokument ten jednak nie odnotowuje, ani wagi dziecka, ani długości hospitalizacji. Wydaje się jednocześnie, że nie będzie wystarczające uzupełnienie przepisów tego aktu o inny dokument, bowiem okoliczności te są odnotowywane przede wszystkim w dokumentacji medycznej dziecka, natomiast tego rodzaju dokumentacja nie powinna być udostępniana pracodawcy. Z tego względu poddaję pod rozważenie stworzenie podstawy prawnej dla ministra właściwego dla ochrony zdrowia i ministra właściwego do wydania aktu wykonawczego określającego wzór	Uwaga wyjaśniona Dokumentami niezbędnymi do złożenia wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka oraz zaświadczenia wydane przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne zawierające informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, masę urodzeniową dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w tym podmiocie. Zatem nie będzie konieczności, żeby pracownicy - rodzice udostępniali dokumentację medyczną dziecka pracodawcy lub Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto, Ministerstwo Zdrowia we współpracy z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało wzór zaświadczenia,

			zaświadczenia dokumentującego przesłanki do uzyskania dodatkowego urlopu macierzyńskiego.	które będzie wydawane rodzicom podczas wypisu dziecka ze szpitala. Wzór zaświadczenia zostanie przesłany do placówek medycznych przez Ministerstwo Zdrowia po dniu wejścia w życie przepisów projektowanej ustawy.
27.	Art. 1 pkt 1 dot. art 177 par. 1 Kodeksu pracy	Unia Metropolii Polskich im. Pawła Adamowicza	Zapis o treści: ...pracodawca nie może: 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem jest nieprecyzyjny. Co będzie oznaczało „prowadzenie przygotowań”? Czy nie będzie tylko fikcją w dokumentach (np. data sporządzenia wypowiedzenia będzie dostosowana do treści Kodeksu pracy)?	Uwaga wyjaśniona Uprzejmie informuję, że przepisy prawne dotyczące ochrony pracownika korzystającego z uprawnień rodzicielskich nie będą fikcją, ponieważ ochrona pracownika obowiązuje już obecnie w Kodeksie pracy od 1974 r. Początkowo ochrona ta obowiązywała w trakcie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego. Ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy tj. ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641) rozszerzyła zakres ochrony pracownika korzystającego z uprawnień rodzicielskich do następujących przypadków: korzystania z urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego czy urlopu ojcowskiego. W związku z planowanym dodaniem do Kodeksu pracy nowego uprawnienia dla pracowników jakim będzie dodatkowy urlop macierzyński zdecydowano się o rozszerzeniu obowiązującej już w przepisach prawa pracy ochrony

				pracownika o ochronę również podczas korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. W związku z powyższym zmiana art. 177 KP polega tylko na dodaniu do obowiązujących już przepisów dotyczących ochrony pracownika – dodatkowego urlopu macierzyńskiego.
28.	Art. 1 pkt 2 dot. art. 180 ind. 2 par. 5	Unia Metropolii Polskich im. Pawła Adamowicza	Mamy wątpliwości, czy zapis jest tożsamy z treścią uzasadnienia do projektu ustawy w odniesieniu do innego członka najbliższej rodziny Zgodnie z uzasadnieniem w przypadku hospitalizacji lub zgonu pracownika korzystającego z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlop ten będzie mógł być przejęty przez drugiego rodzica dziecka lub innego członka najbliższej rodziny Prosimy o sprawdzenie, czy par. 5 oddaje intencje z uzasadnienia	Uwaga wyjaśniona W przypadku hospitalizacji lub zgonu pracownika korzystającego z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlop ten będzie mógł być przejęty przez drugiego rodzica dziecka lub innego członka najbliższej rodziny na analogicznych zasadach jak jest to obecnie uregulowane w przepisach Kodeksu pracy. W związku z tym, że byłoby to przeniesienie regulacji zawartych w Kodeksie pracy do uzasadnienia zdecydowano o ogólnej informacji w tym zakresie zawartej w projekcie uzasadnienia, nie wydaje się zatem zasadne bardziej szczegółowe rozpisywanie tej kwestii w uzasadnieniu. Pragnę zauważyć, że pracownicy obecnie korzystają z możliwości przejęcia części urlopu macierzyńskiego w przypadku np. porzucenia dziecka przez pracownicę czy zgonu pracownicy.

29.	Art. 1 pkt 3 dot. art. 183 par. 3 ind. 1 Kodeksu pracy	Unia Metropolii Polskich im. Pawła Adamowicza	Mamy wątpliwości, czy zapis jest tożsamy z treścią uzasadnienia do projektu ustawy Zgodnie z uzasadnieniem 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 dodatkowego urlopu macierzyńskiego na ogólnych zasadach, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu będzie miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie. Projekt zdaje się nie oddawać treści uzasadnienia - w części dotyczącej rodzin zastępczych oraz adopcyjnych - prośba o weryfikację	Uwaga wyjaśniona, Przepis jest tożsamy z treścią projektu i uzasadnienia. Pracownicy, którzy przyjmą dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, a także pracownicy, którzy przyjmą dziecko na wychowanie i wystąpią do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego analogicznie jak pracownicy, którym urodzi się dziecko wymagające długotrwałej hospitalizacji. Jednakże w przypadku pracowników przysposabiających dziecko istotne będzie, żeby pobyt dziecka w szpitalu miał miejsce już po jego przyjęciu na wychowanie. Tak zaprojektowana regulacja pozwala na określenie tej grupy pracowników, która będzie miała prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Zatem istotne jest czy dziecko będzie przebywało w szpitalu po przyjęciu go na wychowanie oraz czy pracownicy będą korzystali z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w trakcie hospitalizacji dziecka.
-----	---	---	---	---

30.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w zakresie art. 180 ² Kodeksu pracy)	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Zgodnie z projektowanym art. 180 ² § 5 k.p.1 odpowiednie zastosowanie będzie miał m.in. art. 180 § 6-17 k.p., określający sytuacje, w których urlop macierzyński może zostać przejęty przez pracownika – ojca dziecka albo przez pracownika – innego członka najbliższej rodziny. Na podstawie art. 180 ² § 1 k.p. prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługiwać będzie pracownicy albo pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko. Z art. 180 ² § 3 k.p. wynika natomiast, że urlop ten udzielany będzie jednorazowo na wniosek składany przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko. Biorąc pod uwagę powyższe brzmienie, w naszej opinii projektowane przepisy wymagają uzupełnienia w zakresie możliwości przejęcia urlopu przez pracownika – innego członka najbliższej rodziny. Analogiczna uwaga dotyczy przejęcia zasiłku macierzyńskiego przez pracownika – innego członka najbliższej rodziny na podstawie art. 29 ust. 6-10 ustawy zasiłkowej.	Uwaga wyjaśniona Do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą stosowane odpowiednio przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego, a odnoszące się do możliwości korzystania z tego urlopu przez drugiego rodzica dziecka lub innego członka najbliższej rodziny, tj. art. 180 § 6-17 KP. Zatem poza pracownikiem, który rozpoczął korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, z części tego urlopu może skorzystać drugi rodzic albo nawet inny członek najbliższej rodziny w takich samych sytuacjach jak w przypadkach urlopu macierzyńskiego (dotyczy to np. hospitalizacji pracownika, legitymowania się przez pracownika orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, zgonu pracownika, porzucenia dziecka itd.).
31.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	W opinii Zakładu, regulacje dotyczące prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w przypadku urodzenia więcej niż jednego	Uwaga wyjaśniona

	zakresie art. 180 ² § 1 pkt 3 Kodeksu pracy)		dziecka przy jednym porodzie i pobytu w szpitalu każdego z dzieci w różnych okresach, w części związanej z ustalaniem wymiaru urlopu (w tym wymiaru zasiłku macierzyńskiego z okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego) powinny zostać uzupełnione o to, czy okresy pobytu wszystkich dzieci w szpitalu będą podlegały sumowaniu. Jednocześnie, dodatkowo, w projektowanym art. 180 ² § 1 pkt 3 Zakład proponuje, w celu doprecyzowania, dodanie po zwrocie: „w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia” wyrazów „po porodzie”.	W przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie przy ustalaniu wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego należy uwzględnić wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu najdłużej hospitalizowanego dziecka. W sytuacji, gdy hospitalizacja każdego z dzieci odbędzie się w zupełnie innym okresie koniecznym będzie zsumowanie wszystkich okresów pobytu w szpitalu każdego z dzieci osobno oraz wybranie najdłuższego okresu hospitalizacji.
32.	art. 1 pkt 2 projektu ustawy (w zakresie art. 180 ² Kodeksu pracy)	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Projektowany art. 183 § 3 ¹ k.p. określa uprawnienia do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w przypadku przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie. Pracownicy uzyskają prawo do tego urlopu, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu będzie miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie. W celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych proponujemy doprecyzowanie, w jakim wymiarze będzie przysługiwał dodatkowy urlop macierzyński, jeżeli przyjęcie na wychowanie nastąpi w trakcie pobytu	Uwaga wyjaśniona Warunkiem oczywistym 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 dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jakim jest swoista rekompensata czasu na nawiązywanie więzi, w którym nie było to możliwe z uwagi na pobyt takiego dziecka w szpitalu. O starcie takiej w przypadku rodziców, którzy przyjęli dziecko na wychowanie można mówić dopiero wtedy, kiedy stali się oni

			dziecka w szpitalu (przykładowo: dziecko urodzone w sytuacji określonej w art. 180² § 1 pkt 2 k.p., które od urodzenia przebywało w szpitalu, a przyjęcie na wychowanie nastąpiło po upływie 4 tygodni od urodzenia; łącznie dziecko przez 12 tygodni przebywało w szpitalu; powstaje wątpliwość, czy w tym przypadku prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie przysługiwało w wymiarze pozostałym, tj. 4 tygodni, czy w pełnym wymiarze 8 tygodni)	uprawnionymi, czy to jako rodzina zastępcza, czy też w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie i złożeniem wniosku do sądu o jego przysposobienie. Zatem przy określaniu wymiaru dodatkowego 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. Zatem przykładowo w sytuacji, kiedy mamy następujący stan faktyczny: 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 dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracownikom, którzy przyjęli dziecko na wychowanie, powinno przysługiwać w wymiarze pozostałym, tj. 4 tygodni. Okres, w którym dziecko przebywało w szpitalu przed przyjęciem dziecka na wychowanie nie powinien być wliczany do wymiaru
--	--	--	---	--

				dodatkowego 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. W opinii resortu nie ma zatem potrzeby doprecyzowywania brzmienia art. 183 § 3¹ k.p., bowiem ubieganie się o dodatkowy urlop macierzyński za okres przypadający przed przyjęciem dziecka na wychowanie z samej istoty tego urlopu jest bezzasadny.
33.	Art. 5 pkt. 2 w związku z art. 26 ust. 2 projektu ustawy	Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego	Zgodnie z projektem ustawy (art 5 pkt 2) ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego następuje na wniosek osoby uprawnionej złożony w terminie 3 miesięcy od zakończenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego (w podstawowym wymiarze). W celu zachowania spójności przyjętych rozwiązań proponuje się, aby w przepisach przejściowych (art. 26 ust. 2) również został zachowany 3 miesięczny termin na złożenie wniosku o zasiłek	Uwaga uwzględniona

			macierzyński, W związku z powyższym proponuje się nowe brzmienie przepisu art. 26 ust. 2: „2. W przypadku, o którym mowa w ust 1, 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.”.	
34.	do art. 24 i 25 projektu ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Zgodnie z projektowanym art. 24 ust. 2 wniosek o dodatkowy urlop macierzyński powinien zostać złożony najpóźniej w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Przepis nie przewiduje sankcji w przypadku niedotrzymania tego terminu, a tym samym może rodzić wątpliwości interpretacyjne, czy w sytuacji przekroczenia terminu prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie przysługiwało osobom, o których mowa w przepisie przejściowym. Analogiczna uwaga dotyczy projektowanego art. 25 ust. 2 w zakresie prawa do zasiłku macierzyńskiego.	Uwaga wyjaśniona W przypadku, gdy pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko będą chcieli skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą musieli złożyć wniosek o dodatkowy urlop macierzyński najpóźniej w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego. Dodatkowy urlop macierzyński będzie się rozpoczynał bezpośrednio po zakończonym urlopie macierzyńskim. Projekt ustawy nie uwzględnia przerwy pomiędzy urlopem macierzyńskim a dodatkowym urlopem macierzyńskim.

35.	Do art. 24 projektu ustawy	Konfederacja Lewiatan	Zwracamy uwagę na możliwe trudności stosowania przepisów i zachowania terminu złożenia wniosku szczególnie w przejściowym okresie obowiązywania przepisów. Ustawa nie nakłada na pracodawców obowiązku informowania pracowników w trakcie urlopu macierzyńskiego o nowym urlopie, a każdy pracodawca samodzielnie zdecyduje o formie kontaktu z pracownikiem. Rekomendujemy, aby w przepisie przejściowym przewidzieć, w celu zachowania terminu złożenia wniosku napisać, iż w razie braku wymaganych dokumentów określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 186 ^{8a} , pracownik składa oświadczenie i dołącza np. skan z książeczki dziecka z danymi o tygodniu, w jakim nastąpił poród. Po otrzymaniu wymaganych przepisami dokumentów dośle je do pracodawcy. Powyższe wynika z obawy spóźnień w złożeniu wniosku przykładowo z uwagi na brak informacji lub brak wymaganych dokumentów z placówki medycznej (które nie będą gotowe do wydawania wymaganych zaświadczeń).	Uwaga wyjaśniona Pracownik nie będzie musiał przekładać skanu książeczki zdrowia dziecka swojemu pracodawcy w celu skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. W przypadku hospitalizacji dziecka, pracownik otrzyma zaświadczenie o pobycie dziecka w szpitalu z placówki, w której w tym czasie dziecko będzie przebywało. Wzór zaświadczenia zostanie przesłany do placówek medycznych przez NFZ na prośbę Ministerstwa Zdrowia po wejściu w życie przepisów ustawy.
36.	Art. 29 ust. 3	Kasa Rolniczego	Proponuje się nowe brzmienie art. 29 ust 3:	Uwaga uwzględniona

		Ubezpieczenia Społecznego	„3. O dokonanych zmianach planu finansowego funduszu emerytalno-rentowego niezwłocznie informuje się ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw rozwoju wsi.”.	
37.	Art. 29 ust. 3 projektu ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Dodatkowo Zakład zauważa potrzebę korekty treści art. 29 ust 1 i 3 projektu. W art. 29 ust. 1 jako dysponenta Funduszu Ubezpieczeń Społecznych mylnie wskazano Prezesa ZUS. Dysponentem FUS jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W art. 29 ust. 3 przywołuje się Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, którego zmianę planu należy przekazać m. in. do ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. Organem właściwym dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w tym działaniu jest minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego, co uwzględniono w treści art. 29 ust. 2. Sądzymy, że przypadku ust. 3 projektodawca miał na myśli Fundusz Emerytalno-Rentowy, którego dysponentem jest Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego	Uwaga uwzględniona
38.	do art. 29 projektu ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Z uwagi na konieczność zaimplementowania zmian w systemach wspomagających obsługę zasiłku macierzyńskiego, zarówno w	Uwaga wyjaśniona W związku z tym, że projekt ustawy ma na celu uregulowanie ważnego uprawnienia dla

			Zakładzie jak i u pracodawców wypłacających zasiłki, konieczne jest zapewnienie co najmniej 12-miesięcznego okresu <i>vacatio legis</i>. Należy zauważyć, że wprowadzenie zmian w Zakładzie wymaga przeprowadzenia postępowania zgodnie z ustawą z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych, a także przygotowania i wdrożenia zmian w ww. systemie.	pracowników – rodziców dzieci hospitalizowanych oraz przedwcześnie urodzonych – dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz mając na uwadze fakt, że jest to projekt społecznie oczekiwany zdecydowano się, że ustawa wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.
39.	Do art. 30 projektu ustawy	Konfederacja Lewiatan	Zwracamy uwagę na stosunkowo krótki czas <i>vacatio legis</i> przewidziany przez projektodawcę, który wynosi 21 dni. Proponowane przez projektodawcę zmiany wymagają odpowiedniego wdrożenia po stronie pracodawców. W szczególności wdrożenie w tak krótkim czasie może powodować trudności w dużych podmiotach, które charakteryzuje duża liczba pracowników oraz liczne systemy obsługi kwestii pracowniczych. Biorąc pod uwagę zakres proponowanych zmian proponujemy wydłużenie terminu <i>vacatio legis</i> do minimum 30 dni. Ustawy z zakresu prawa pracy przyjęte w ostatnim czasie zakładały dłuższe <i>vacatio legis</i> niż proponowane w niniejszym projekcie (ustawa z dnia 15 maja	Uwaga uwzględniona W związku z tym, że projekt ustawy ma na celu uregulowanie ważnego uprawnienia dla pracowników – rodziców dzieci hospitalizowanych oraz przedwcześnie urodzonych – dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz mając na uwadze fakt, że jest to projekt społecznie oczekiwany zdecydowano się, że ustawa wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

			2024 r. o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka – termin wejścia w życie 1 października 2024 r.), co pozwala na odpowiednie przygotowanie i zaplanowanie wdrożenia.	
40.	Do art. 30 projektowanej ustawy	Konfederacja Lewiatan	W związku z krótkim terminem proponowanego <i>vacatio legis</i> rekomendujemy, aby ustawodawca niezwłocznie określił, jaki kod ma być używany w deklaracjach ZUS (deklaracjach składanych przez płatnika na podstawie art. 41 ust. 3 pkt 7 i 8 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 497).	Uwaga wyjaśniona Odpowiednie zmiany zostaną wprowadzone w rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów (Dz. U. z 2023 r. poz. 2032 i 2529) oraz w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do

				zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz. U. z 2017 r. poz. 87 oraz z 2023 r. poz. 2575).
41.	Art. 30 projektowanej ustawy	Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego	Podtrzymuję uwagę zgłoszoną do projektu ustawy dotyczącą zbyt krótkiego okresu vacatio legis. Proponowany termin wejścia w życie ustawy wynoszący 21 dni od dnia ogłoszenia aktu jest wysoce niewystarczający do wprowadzenia zmian w systemach informatycznych Kasy, w wyniku których możliwe będzie przyznanie i wypłata nowego świadczenia. Wątpliwości odnośnie zbyt krótkiego okresu vacatio legis zgłosiły również RCL oraz Ministerstwo Finansów. Przy czym Ministerstwo Finansów wskazało wydłużenie terminu vacatio legis do 90 dni co, w nasze ocenie, stanowi absolutnie minimalny czas niezbędny na realizację zmian w systemach informatycznych.	Uwaga uwzględniona W związku z tym, że projekt ustawy ma na celu uregulowanie ważnego uprawnienia dla pracowników – rodziców dzieci hospitalizowanych oraz przedwcześnie urodzonych – dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz mając na uwadze fakt, że jest to projekt społecznie oczekiwany zdecydowano się, że ustawa wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.
42.	Art. 30 projektowanej ustawy	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Opiniując projekt Zakład zgłosił konieczność zapewnienia co najmniej 12 miesięcznego vacatio legis. Uzasadniając powyższe uwzględniliśmy, że konieczne będą następujące zmiany: – w systemach wspomagających obsługę zasiłku konieczne	Uwaga wyjaśniona W związku z tym, że projekt ustawy ma na celu uregulowanie ważnego uprawnienia dla pracowników – rodziców dzieci hospitalizowanych oraz przedwcześnie urodzonych – dodatkowego urlopu

			będzie zaimplementowanie zmian, które zapewnią prawidłową obsługę spraw dotyczących 2 / 2 zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego (m.in. weryfikacja prawa do zasiłku oraz ustalenie prawidłowego okresu wypłaty zasiłku i jego wysokości); – niezbędne będą zmiany we wnioskach w PUE ZUS; – uzasadnione jest wprowadzenie odpowiednich kodów dla dodatkowego zasiłku macierzyńskiego w dokumentach ubezpieczeniowych co oznacza konieczność modyfikacji Programu Płatnik oraz ePłatnik; – wprowadzenie zmiany systemu rozliczeń kont; – systemy kadrowo-płacowe funkcjonujące u pracodawców. W przypadku zasiłków wypłacanych przez ZUS zaproponowany w projekcie 21-dniowy termin wejścia w życie od jej ogłoszenia oznaczałby konieczność ręcznej, poza aplikacją, obsługi składanych wniosków, co wiązałoby się ze wzrostem pracochłonności oraz obciążania pracą, a także ryzykiem błędów. ZUS dostrzega możliwość przyspieszenia prac nad zmianami. Wdrożenie projektowanych zmian będzie możliwe w połowie przyszłego roku. Warunkiem dotrzymania deklarowanego	macierzyńskiego oraz mając na uwadze fakt, że jest to projekt społecznie oczekiwany zdecydowano się, że ustawa wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.
--	--	--	--	---

			terminu jest rozpoczęcia prac nad przygotowaniem wymagań już teraz nie czekając na zakończenie procesu legislacyjnego. Rozpoczęcie prac projektowych uwarunkowane jest również uzyskaniem zapewnienia, że nowoprojektowane przepisy nie ulegną zasadniczym zmianom. Z uwagi na trwający proces legislacyjny nie znane jest ostateczne brzmienie ustawy, a zatem nie można wykluczyć, że opracowane wymagania mogą ulec zmianie, co może wpłynąć na ostateczny termin wdrożenia zmian.	
--	--	--	--	--

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹⁾

z dnia

**w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z
rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków**

Na podstawie art. 186^{8a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa:

- 1) treść wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części i urlopu ojcowskiego lub jego części;
- 2) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 1;
- 3) treść wniosku w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego i części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 4) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 3;
- 5) treść wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego;
- 6) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 5;
- 7) treść wniosku o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu;
- 8) treść wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego lub jego części;
- 9) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 8;
- 10) treść wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego;
- 11) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 10.

§ 2. 1. W przypadku, o którym mowa w art. 180 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zwanej dalej „Kodeksem pracy”, wniosek o udzielenie pracownicy części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu zawiera:

¹⁾ Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. poz. 2715).

- 1) imię i nazwisko pracownicy;
- 2) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego.

2. Do wniosku dołącza się kopię zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, określającego przewidywaną datę porodu.

§ 3. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 8 Kodeksu pracy, w sprawie rezygnacji przez pracownicę z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni takiego urlopu i powrotu do pracy zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownicy;
- 2) wskazanie terminu powrotu do pracy.

2. Do wniosku dołącza się kopię wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia ubezpieczonego-ojca dziecka o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika w sprawie rezygnacji z pozostałej części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i powrotu do pracy.

§ 4. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 8 Kodeksu pracy, w sprawie rezygnacji przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownicy;
- 2) wskazanie terminu powrotu do pracy.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) kopię wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia ubezpieczonego-ojca dziecka albo ubezpieczonego-innego członka najbliższej rodziny o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego;
- 2) kopię prawomocnego orzeczenia o niezdolności pracownicy do samodzielnej egzystencji.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika w sprawie rezygnacji z pozostałej części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

§ 5. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 9 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny pozostałej części urlopu macierzyńskiego, w przypadku rezygnacji przez pracownicę z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni tego urlopu albo w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, albo w przypadku rezygnacji przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu, albo w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci), na które ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego;
- 3) oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem;
- 4) wskazanie okresu, na który ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju albo kopie tych dokumentów;
- 2) oświadczenie pracownicy o zamiarze rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo oświadczenie ubezpieczonej-matki dziecka o zamiarze rezygnacji z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie pozostałej części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie pozostałej części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 6. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego, w przypadku przerwania przez pracownicę przebywającą w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, odpowiadającej dacie, od której pracownica przerwała urlop macierzyński;
- 3) oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego wykorzystanego przed porodem;
- 4) oświadczenie pracownika, w którym zobowiązuje się on do poinformowania pracodawcy o dacie opuszczenia przez pracownicę szpitala albo innego zakładu leczniczego podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) oświadczenie pracownicy, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, dotyczące daty, od której przerwała ona urlop

macierzyński na okres pobytu w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem;

- 2) zaświadczenie o terminie przyjęcia pracownicy do placówki, o której mowa w pkt 1, wystawione przez taką placówkę;
- 3) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 7. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego, w przypadku przerwania przez ubezpieczoną-matkę dziecka przebywającą w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;

- 2) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, odpowiadającej dacie, od której ubezpieczona-matka dziecka przerwała pobieranie zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego;
- 3) oświadczenie pracownika o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego wykorzystanego przed porodem;
- 4) oświadczenie pracownika, w którym zobowiązuje się on poinformować pracodawcę o dacie opuszczenia przez ubezpieczoną-matkę dziecka szpitala lub innego zakładu leczniczego podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) oświadczenie ubezpieczonej-matki dziecka, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, wskazujące datę, od której przerwała ona pobieranie zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, na okres pobytu w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem;
- 2) zaświadczenie o terminie przyjęcia ubezpieczonej-matki dziecka do placówki, o której mowa w pkt 1, wystawione przez taką placówkę;
- 3) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w

rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;

- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 8. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego, w przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej-matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) oświadczenie pracownika o dacie zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka;
- 3) oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem;
- 4) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka.

2. Do wniosku dołącza się odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;

- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 9. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu albo przez ubezpieczoną-matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu po wykorzystaniu przez nią zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) oświadczenie pracownika o dacie porzucenia dziecka przez pracownicę albo ubezpieczoną-matkę dziecka;
- 3) oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem;
- 4) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu porzucenia dziecka przez pracownicę, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, albo przypadającej po dniu porzucenia dziecka przez ubezpieczoną-matkę dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez nią po porodzie zasiłku za okres odpowiadający co najmniej 8 tygodniom urlopu macierzyńskiego.

2. Do wniosku dołącza się odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do

sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;

- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 10. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, o którym mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1009, z późn. zm.²⁾), zwanej dalej „ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych”, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) oświadczenie pracownika o dniu zgonu matki dziecka;
- 3) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu zgonu matki dziecka.

2. Do wniosku dołącza się odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji stanu cywilnego w danym kraju, albo kopie tych dokumentów.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 1079, 1115, 1265, 1933, 2185, 2476 i 2707 oraz z 2023 r. poz. 326, 547 i 614.

kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;

- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 11. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, o którym mowa w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) oświadczenie pracownika o dniu porzucenia dziecka przez matkę;
- 3) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu porzucenia dziecka przez matkę.

2. Do wniosku dołącza się odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 12. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji stanu cywilnego w danym kraju albo kopie tych dokumentów;
- 2) kopię prawomocnego orzeczenia o niezdolności matki dziecka do samodzielnej egzystencji.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 13. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 17 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko części urlopu macierzyńskiego w przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w

razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka;
- 3) oświadczenie pracownika, w którym zobowiązuje się on poinformować pracodawcę o ustaniu zatrudnienia matki dziecka w czasie korzystania przez pracownika z urlopu macierzyńskiego.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów;
- 2) oświadczenie matki dziecka o dacie podjęcia zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 14. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180² § 4 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownicy albo pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko uzupełniającego urlopu macierzyńskiego zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) termin zakończenia urlopu macierzyńskiego;

3) wskazanie okresu, na który ma być udzielony uzupełniający urlop macierzyński.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka;
- 2) zaświadczenie wydane przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne zawierające informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko lub masę urodzeniową dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w tym podmiocie

§ 15. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 182^{1d} § 1 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi – rodzicowi dziecka urlopu rodzicielskiego lub jego części zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) wskazanie okresu dotychczas wykorzystanego urlopu rodzicielskiego lub zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego oraz liczby wykorzystanych części urlopu rodzicielskiego lub liczby wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego;
- 3) wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop rodzicielski lub jego część.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów;
- 2) oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z urlopu rodzicielskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego przez drugiego z rodziców dziecka przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z urlopu rodzicielskiego albo z zasiłku za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w okresie objętym wnioskiem;
- 3) kopię zaświadczenia, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. z 2024 r. poz. 1572), w przypadku gdy wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego lub jego części dotyczy urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w art. 182^{1a} § 2 Kodeksu pracy.

3. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika, o którym mowa w art. 183 § 4-4² Kodeksu pracy, o udzielenie urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 16. Wniosek, o którym mowa w art. 182^{1e} § 2 Kodeksu pracy, o łączenie przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) określenie wymiaru czasu pracy;
- 3) wskazanie okresu, w którym pracownik zamierza łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 4) oświadczenie pracownika o zamiarze łączenia części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu z pracą w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, z określeniem wymiaru czasu pracy, albo o braku takiego zamiaru.

§ 17. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 182³ § 2 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi-ojcu urlopu ojcowskiego lub jego części zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop ojcowski albo jego część.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów;

- 2) kopię prawomocnego postanowienia sądu o przysposobieniu dziecka, w przypadku gdy wniosek dotyczy udzielenia urlopu ojcowskiego albo jego części na dziecko przysposobione;
- 3) oświadczenie pracownika-ojca, czy korzystał z urlopu ojcowskiego albo jego części.

§ 18. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 183 § 6 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo przyjęcia na wychowanie dziecka jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci) przyjętego na wychowanie albo przyjętego na wychowanie jako rodzina zastępcza, na które ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 3) wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 19. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 186 § 7 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi urlopu wychowawczego albo jego części zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) imię i nazwisko dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy albo jego część;
- 3) wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop wychowawczy albo jego część na dane dziecko;

- 4) wskazanie okresu urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko;
- 5) określenie liczby części urlopu wychowawczego, z których dotychczas skorzystano na dane dziecko.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania przez drugiego rodzica albo opiekuna dziecka z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi rodzic albo opiekun dziecka zamierza korzystać z urlopu wychowawczego w okresie objętym wnioskiem; oświadczenie nie jest wymagane w razie ograniczenia drugiemu rodzicowi albo pozbawienia drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo ograniczenia albo zwolnienia z opieki drugiego opiekuna dziecka;
- 2) w przypadku, o którym mowa w pkt 1 – kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ograniczeniu albo pozbawieniu drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo o ograniczeniu albo zwolnieniu z opieki drugiego opiekuna dziecka albo dokumenty lub oświadczenie pracownika, że zachodzą niedające się usunąć przeszkody do uzyskania informacji od drugiego rodzica lub opiekuna dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi rodzic lub opiekun dziecka zamierza korzystać z urlopu wychowawczego w okresie objętym wnioskiem;
- 3) kopię prawomocnego orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 3 Kodeksu pracy;
- 4) w przypadku wnioskowania o udzielenie urlopu wychowawczego w wymiarze 36 miesięcy albo o udzielenie części urlopu wychowawczego, której wymiar łącznie z dotychczas wykorzystanym wymiarem urlopu wychowawczego wyniesie 36 miesięcy:
 - a) odpis skrócony aktu zgonu drugiego rodzica dziecka, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 9 pkt 1 Kodeksu pracy, albo
 - b) kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ubezwłasnowolnieniu drugiego rodzica dziecka albo dokument potwierdzający niepełnoletność drugiego rodzica dziecka, gdy rodzice nie są małżeństwem, albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ustaleniu ojcostwa, w którym sąd nie przyznał ojcu władzy rodzicielskiej, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 9 pkt 2 Kodeksu pracy, albo

- c) kopię prawomocnego orzeczenia sądu o pozbawieniu drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo o jej ograniczeniu lub zawieszeniu, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 9 pkt 3 Kodeksu pracy, albo
- d) kopię prawomocnego orzeczenia sądu o przyznaniu opieki nad dzieckiem jednemu opiekunowi albo zwolnieniu drugiego opiekuna z opieki, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 10 zdanie pierwsze Kodeksu pracy.

§ 20. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 186⁷ § 2 Kodeksu pracy, o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) imię i nazwisko dziecka, na które mógłby być udzielony urlop wychowawczy;
- 3) wskazanie okresu, przez który pracownik zamierza wykonywać pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy;
- 4) wskazanie wymiaru czasu pracy, w którym pracownik zamierza wykonywać pracę.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów;
- 2) oświadczenie o okresie, w którym pracownik dotychczas korzystał z wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego.

§ 21. 1. W przypadku konieczności dołączenia do wniosku, o którym mowa w rozporządzeniu, zagranicznego dokumentu potwierdzającego urodzenie dziecka (dzieci), wydanego przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, powinien on być przetłumaczony na język polski.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do zagranicznych dokumentów potwierdzających urodzenie dziecka (dzieci), wydanych przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, wydanych na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz państw – stron umów międzynarodowych w zakresie zabezpieczenia społecznego, których stroną jest Rzeczpospolita Polska, w językach urzędowych tych państw.

§ 22. Jeżeli w aktach osobowych pracownika znajdują się dokumenty, o których mowa w rozporządzeniu, nie jest konieczne dołączanie ich do składanych przez niego wniosków.

§ 23. W przypadku dołączenia do wniosku kopii dokumentów wymienionych w rozporządzeniu, pracodawca może żądać od pracownika przedłożenia ich oryginałów w celu potwierdzenia tych kopii za zgodność z oryginałem.

§ 24. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia ³⁾.

MINISTER
RODZINY, PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ

³⁾ Niniejsze rozporządzenie było poprzedzone rozporządzeniem 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. poz. 937), które utraciło moc z dniem zgodnie z art. 1 pkt 6 ustawy z dniao zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz.).

UZASADNIENIE

Wydanie nowego rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków spowodowane jest zmianą upoważnienia ustawowego zawartego w art. 186^{8a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”.

Rozporządzenie określa treść wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich pracowników oraz dokumenty dołączane do tych wniosków.

W związku z projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UD 65) konieczne jest wydanie nowego rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków. Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzi nowe uprawnienie – uzupełniający urlop macierzyński dla hospitalizowanych dzieci urodzonych przedwcześnie oraz hospitalizowanych noworodków w wymiarze do 8 tygodni (dla rodziców dzieci urodzonych od 28 tygodnia ciąży) albo do 15 tygodni (dla rodziców dzieci urodzonych do 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową do 1000g).

Proponuje się zatem w § 2 - § 13 oraz § 15 - § 23 przeniesienie przepisów rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków do projektowanego rozporządzenia oraz dodanie § 14, który określi treść wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz dokumenty dołączane do tego wniosku.

Zgodnie z § 14 projektowanego rozporządzenia wniosek o udzielenie pracownikowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie zawierał:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) termin zakończenia urlopu macierzyńskiego;
- 3) wskazanie okresu, na który ma być udzielony uzupełniający urlop macierzyński.

Do wniosku będzie dołączało się oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka oraz zaświadczenia wydane przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne zawierającego informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się

dziecko, masę urodzeniową dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w tym podmiocie.

Nie jest konieczne zamieszczanie w projektowanym rozporządzeniu przepisów przejściowych. Pracownicy będą składali wnioski zgodnie z przepisami projektowanego rozporządzenia począwszy od dnia wejścia w życie jego przepisów.

Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożenia korupcyjnego.

Problematyka regulowana w projektowanym rozporządzeniu nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów technicznych, a zatem nie podlega notyfikacji, zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach rozporządzenia 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.).

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia.

Projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806) oraz stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248 oraz z 2024 r. poz. 1535).

Projekt nie podlega dokonaniu oceny OSR przez koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.

Nazwa projektu Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Małgorzata Wójcik – naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 532 402 600, e-mail: Malgorzata.Wojcik@mrpips.gov.pl Emilia Brakoniecka – starszy specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 385, e-mail: Emilia.Brakoniecka@mrpips.gov.pl	Data sporządzenia 23.10.2024 r. Źródło: art. 186^{8a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.) Nr w wykazie prac Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:
---	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

W związku z ustawą z dnia o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, przewidującą zmianę art. 186^{8a} Kodeksu pracy, konieczne jest wydanie nowego rozporządzenia na podstawie znowelizowanego upoważnienia ustawowego. Dodatkowo w nowym rozporządzeniu regulującym materię wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków konieczne jest dokonanie zmian wynikowych (w stosunku do treści obecnego rozporządzenia), uwzględniających zmiany w zakresie urlopów związanych z rodzicielstwem wprowadzonych do Kodeksu pracy ww. ustawą.

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

Projektowane rozporządzenie w przeważającej części powiela przepisy znajdujące się w rozporządzeniu 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. poz. 937), zwanym dalej „rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r.”.

Projektowane § 2 – § 13 oraz § 15 - § 23 niniejszego rozporządzenia przenoszą do nowego rozporządzenia regulacje zawarte obecnie w § 2 – § 13, a następnie § 14 - 22 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r., bez żadnych zmian w ich treści.

Proponuje się określenie w § 14 treści wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz dokumenty dołączane do tego wniosku.

W efekcie oczekuje się zgodności przepisów rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków z przepisami znowelizowanego Kodeksu pracy.

Z uwagi na fakt, iż szczegółowe kwestie związane z wnioskami dotyczącymi uprawnień rodzicielskich są przedmiotem regulacji rozporządzenia w tej sprawie, niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych i nie jest możliwe osiągnięcie ww. celu rozporządzenia za pomocą innych środków.

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

Problematyka objęta niniejszym projektem nie jest objęta prawem Unii Europejskiej.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy	5 150 tys. ¹ na koniec 2023	Zmiany strukturalne	Zwiększenie ilości rodzajów wniosków

¹ Osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (bez osób fizycznych prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie) dokładna liczba: 5 150 034).

		grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2023 r.; Tablica 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w okresie 31 grudzień 2014 – 31 grudzień 2023 https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2023-r-,1,28.html	dotyczących uprawnień rodzicielskich.
Osoby wykonujące pracę w gospodarce narodowej – pracujący	15 178,1 tys. osób – stan na koniec 2023 r.	Pracujący w gospodarce narodowej w grudniu 2023 r.; Tabl. 2. Pracujący w gospodarce narodowej według sektorów własności, statusu zatrudnienia, sekcji i działów PKD w 2023 r. Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy/Pracujący. Zatrudnieni. Wynagrodzenia. Koszty pracy	Zwiększenie ilości rodzajów wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich.
Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą	1 556 tys. w 2022 r. w tym kobiety 529 tys.	Wybrane zagadnienia rynku pracy - dane za 2022 r. Tablica 1. Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników najemnych https://stat.gov.pl/obsza	W przypadku opłacanego ubezpieczenia chorobowego osoby te również będą mogły wnioskować o zasiłek macierzyński za okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

		ry-tematyczne/rynek-pracy/pracujący-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2022-r-9,11.html	
Skrajne wcześniaki	0,8 tys.	Obliczenia własne na 2025 r.	Pracownicy będą mogli złożyć wniosek o uzupełniający urlop macierzyński w przypadku urodzenia się skrajnego wcześniaka.
Średnie wcześniaki	17,6 tys.	Obliczenia własne na 2025 r.	Pracownicy będą mogli złożyć wniosek o uzupełniający urlop macierzyński w przypadku urodzenia się średniego wcześniaka.
Dzieci urodzone po 37 tygodniu ciąży wymagające hospitalizacji	0,2 tys.	Obliczenia własne na 2025 r.	Pracownicy będą mogli złożyć wniosek o uzupełniający urlop macierzyński w przypadku urodzenia się dziecka w terminie, ale wymagającego długotrwałej hospitalizacji.

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

Projekt rozporządzenia 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 2022 r. poz. 854) do:

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 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;
- 7) Związek Polskich Pracodawców Handlu i Usług.

Projekt rozporządzenia 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. Nr 90, poz. 759, z późn. zm.).

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) Związku Firm Public Relations;
- 12) Centrum Rozwoju Demograficznego;
- 13) Fundacji Koalicja dla wcześniaka;
- 14) Ogólnopolskie Porozumienie dla wcześniaków;
- 15) Fundacja Laboratorium Marzeń;
- 16) Stowarzyszenie Za Wcześniej;
- 17) Fundacja Najdroższa Blizna;
- 18) Fundacja Mali Wojownicy;
- 19) Fundacja MatkoweLove Wsparcie Wcześniaka.

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

Projekt rozporządzenia 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 2022 r. poz. 348).

Projekt rozporządzenia 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 oraz z 2024 r. poz. 1535).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wydatki ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Źródła finansowania												
Dodatkowe informacje,	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sektor finansów publicznych.											

w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń							
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	<i>Łącznie</i>
	2025	2026	2027	2028	2029	2035	<i>(0-10)</i>
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe						
	osoby niepełnosprawne, osoby starsze						
Niemierzalne							
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.						
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu							
☒ nie dotyczy							
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).				☐ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy			
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: umożliwienie składania wniosków w postaci elektronicznej				☐ zwiększenie liczby dokumentów ☐ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:			
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczacji.				☐ tak ☐ nie ☒ nie dotyczy			
Komentarz: Projektowane rozporządzenie nie wpłynie na zmianę obciążeń regulacyjnych.							
9. Wpływ na rynek pracy							
Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na rynek pracy.							
10. Wpływ na pozostałe obszary							

☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☐ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	☐ demografia ☐ mienie państwowe ☐ inne:	☐ informatyzacja ☐ zdrowie
Omówienie wpływu	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na ww. obszary.	
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego		
Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.		
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?		
Ze względu na przedmiot i charakter regulacji nie przewiduje się ewaluacji efektów projektu. Cel, jakim jest zapewnienie zgodności przepisów rozporządzenia z przepisami zmienionej ustawy – Kodeks pracy, zostanie bowiem osiągnięty od razu w dacie wejścia w życie zmian.		
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)		
Brak		

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹⁾

z dnia

zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej

Na podstawie art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222), zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2024 r. poz. 535) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 3 w pkt 2 lit. m otrzymuje brzmienie:

„m) dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem przez pracownika z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu wychowawczego,”.

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

MINISTER RODZINY, PRACY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ

¹⁾ Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 2715).

Uzasadnienie

Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej, stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222). Rozporządzenie to określa m.in. zakres prowadzenia dokumentacji pracowniczej, obejmującej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników.

Konieczne jest dostosowanie brzmienia Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024 r. poz. 535) mające na celu uwzględnienie zmian wprowadzanych projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD 65) zwanej dalej „nowelizacją Kodeksu pracy”, które powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w zawartości dokumentacji pracowniczej, prowadzonej dla pracownika.

Nowelizacja Kodeksu pracy ma na celu wprowadzenie dodatkowego uprawnienia dla pracowników – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Zatem bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko będzie miał prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w razie:

- 1) urodzenia dziecka 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) urodzenia dziecka 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) 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 tych dni będzie przypadał 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.

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 oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka oraz zaświadczenia wydane przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne zawierającego informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, masę urodzeniową dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w tym podmiocie.

Pracodawca będzie zobowiązany uwzględnić ten wniosek. We wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie określało się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego

W związku z powyższym dokumentacja związana z korzystaniem z ww. uprawnienia przez pracownika, ma istotne znaczenie. W związku z tym proponuje się w § 3 pkt 2 projektowanego rozporządzenia, aby część B akt osobowych pracownika obejmowała również dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem przez pracownika z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego (art. 180² Kodeksu pracy.).

Konieczne jest zatem dostosowanie brzmienia Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024 r. poz.535) do wprowadzanych ww. ustawą zmian.

Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożenia korupcyjnego.

Problematyka regulowana w projektowanym rozporządzeniu nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów technicznych, a zatem nie podlega notyfikacji, zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach rozporządzenia 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.).

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia.

Projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. 2024 r. poz. 806) z oraz stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248 oraz z 2024 r. poz. 1535).

Projekt nie podlega dokonaniu oceny OSR przez koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.

Nazwa projektu Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pani Agnieszka Dziemianowicz - Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Małgorzata Wójcik – naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 532402600, e-mail: Malgorzata.Wojcik@mrpips.gov.pl Emilia Brakoniecka – starszy specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 385, e-mail: Emilia.Brakoniecka@mrpips.gov.pl	Data sporządzenia 23.10.2024 r. Źródło: Upoważnienie ustawowe Art. 298¹ z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.) Nr w wykazie prac Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej ma na celu uwzględnienie zmian wprowadzanych projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD 65),

Nowelizacja Kodeksu Pracy ma na celu wprowadzenie nowego uprawnienia do Kodeksu pracy – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownica – matka dziecka albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko będzie miał prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w razie:

- 1) urodzenia dziecka 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) urodzenia dziecka 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) 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 tych dni będzie przypadał 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.

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 oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka oraz zaświadczenia wydane przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne zawierającego informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, masę urodzeniową dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w tym podmiocie. Pracodawca będzie zobowiązany uwzględnić ten wniosek. We wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie określało się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego

W aktach osobowych pracowników będą przechowywane dokumenty dotyczące uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

Konieczne jest zatem dostosowanie brzmienia rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369) do wprowadzanych ww. ustawą zmian.

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

Proponuje się rozszerzenie części B akt osobowych o dokumenty dotyczące uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

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

Problematyka objęta niniejszym projektem nie jest objęta prawem Unii Europejskiej.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy	5 150 tys. ¹ na koniec 2023 r.	Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2023 r.; Tablica 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w okresie 31 grudzień 2014 – 31 grudzień 2023 https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2023-r-1,28.html	Zwiększenie ilości dokumentów przechowywanych w dokumentacji pracowniczej. Uzupełnienie akt danych osobowych w części B, w której będą znajdowały się dokumenty związane z uzupełniającym urlopem macierzyńskim.

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

Projekt rozporządzenia zostanie przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

– na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) z organizacjami:

- 1) NSZZ „Solidarność”,
- 2) Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych,
- 3) Forum Związków Zawodowych;

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

- 4) Związkiem Pracodawców Business Centre Club,
- 5) Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej,
- 6) Konfederacją „Lewiatan”,
- 7) Związkiem Rzemiosła Polskiego,
- 8) Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców,
- 9) Federacją Przedsiębiorców Polskich,
- 10) Związek Polskich Pracodawców Handlu i Usług;

¹ Osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (bez osób fizycznych prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie) dokładna liczba: 5 150 034).

- 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.) z Radą Dialogu Społecznego,
- 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).

- 11) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
- 12) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
- 13) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 14) Polskiego Forum HR;
- 15) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 16) Polskiej Izby Handlu;
- 17) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 18) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 19) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 20) Polskiej Fundacji im. R. Schumana;
- 21) Związku Firm Public Relations;
- 22) Centrum Rozwoju Demograficznego;
- 23) Fundacji Koalicja dla wcześniaka;
- 24) Ogólnopolskie Porozumienie dla wcześniaków;
- 25) Fundacja Laboratorium Marzeń;
- 26) Stowarzyszenie Za Wcześnie;
- 27) Fundacja Najdroższa Blizna;
- 28) Fundacja Mali Wojownicy;
- 29) Fundacja MatkoweLove Wsparcie Wcześniaka.

Projekt rozporządzenia 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 2024 r. poz. 806). Projekt rozporządzenia 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 oraz z 2024 r. poz. 535).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

pozostałe jednostki (oddzielnie)	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	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
budżet państwa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
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
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Źródła finansowania	
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sektor finansów publicznych.

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		2025	2026	2027	2028	2029	2030	Łącznie (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	Przedsiębiorcy, będący pracodawcami, będą musieli dostosować sposób prowadzenia akt osobowych pracownika do zmienionych przepisów rozporządzenia.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Przedsiębiorcy, będący pracodawcami, będą musieli dostosować sposób prowadzenia akt osobowych pracownika do zmienionych przepisów rozporządzenia.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodzin.						
	osoby niepełnosprawne, osoby starsze	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną osób starszych i osób niepełnosprawnych.						
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.
--	--

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

☒ nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).		☐ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy	
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: ...		☒ zwiększenie liczby dokumentów ☐ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: ...	
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.		☐ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy	
Komentarz: Projektowane rozporządzenie spowoduje zwiększenie ilości dokumentów przechowywanych w aktach osobowych pracowników.			
9. Wpływ na rynek pracy			
Wprowadzenie regulacji nie wpłynie na rynek pracy.			
10. Wpływ na pozostałe obszary			
☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☐ inne:		☐ demografia ☐ mienie państwowe ☐ informatyzacja ☐ zdrowie	
Omówienie wpływu	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na ww. obszary.		
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego			
Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.			
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?			
Ze względu na przedmiot i charakter regulacji nie przewiduje się ewaluacji efektów projektu. Cel, jakim jest zapewnienie zgodności przepisów rozporządzenia z przepisami zmienionej ustawy – Kodeks pracy, zostanie bowiem osiągnięty od razu w dacie wejścia w życie zmian.			
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)			
Brak			