



Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

- o zmianie ustawy - Kodeks pracy w celu wprowadzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy panią poseł Wandę Nowicką.

(-) Rafał Adamczyk; (-) Magdalena Biejat; (-) Włodzimierz Czarzasty; (-) Agnieszka Dziemianowicz-Bąk; (-) Monika Falej; (-) Krzysztof Gawkowski; (-) Maciej Gdula; (-) Daria Gosek-Popiołek; (-) Arkadiusz Iwaniak; (-) Maciej Konieczny; (-) Maciej Kopiec; (-) Katarzyna Kotula; (-) Katarzyna Kretkowska; (-) Paweł Krutul; (-) Anita Kucharska-Dziedzic; (-) Marcin Kulasek; (-) Paulina Matysiak; (-) Wanda Nowicka; (-) Robert Obaz; (-) Karolina Pawliczak; (-) Marek Rutka; (-) Joanna Scheuring-Wielgus; (-) Małgorzata Sekuła-Szmajdzińska; (-) Anita Sowińska; (-) Wiesław Szczepański; (-) Andrzej Szejna; (-) Jan Szopiński; (-) Krzysztof Śmiszek; (-) Tadeusz Tomaszewski; (-) Tomasz Trela; (-) Katarzyna Ueberhan; (-) Dariusz Wieczorek; (-) Zdzisław Wolski; (-) Anna Maria Żukowska.

Ustawa

z dnia ... 2021 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy w celu wprowadzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów¹

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

- 1) w art. 142¹ § 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie: „3) pracownika – rodzica:
 - a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
 - b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910, 1378, z 2021 r. poz. 4, 619, 762) lub
 - c) dziecka do ukończenia przez nie 6 roku życia”;
- 2) w art. 182^{1c} § 4 pkt 1 otrzymuje brzmienie „1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;”;

¹ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 188/79 z 12.7.2019 s. 79–93).

- 3) w art. 182³ § 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie: „Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 6 tygodni, nie dłużej jednak niż:”
- 4) w art. 188 § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 40 godzin albo 5 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.”
- 5) art. 298² otrzymuje brzmienie: „Art. 298² 1. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz zakres przysługujących pracownikom zwolnień od pracy, a także przypadki, w których za czas nieobecności lub zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
2. Minister właściwy do spraw pracy, wydając rozporządzenie, o którym mowa w ust. 1, będzie miał na względzie przypadki pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem oraz innych zdarzeń, do których doszło wskutek działania siły wyższej.”

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2022 r.

Uzasadnienie

1. Cel i potrzeba wydania ustawy

Termin transpozycji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (dalej: „Dyrektywa 2019/1158”) mija 2 sierpnia 2022 r. Nie podjęto dotychczas żadnych działań ustawodawczych, wykonawczych lub administracyjnych w celu wykonania transpozycji przed terminem.

Dyrektywa 2019/1158 ma na celu osiągnięcie równości płci w obszarze szans na rynku pracy i traktowania w pracy w całej UE przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z prywatnym. Ustanawia ona minimalne wymagania dotyczące urlopów ze względów rodzinnych (urlopów ojcowskich, rodzicielskich i opiekuńczych) oraz elastycznej organizacji pracy. Dyrektywa służy zwiększeniu uczestnictwa kobiet w rynku pracy i zapewnieniu lepszego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety. Przewiduje ona środki zachęcające mężczyzn do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi w drodze wprowadzenia płatnego urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego, których brak stanowi jedną z przyczyn niewielkiego wykorzystania urlopów przez ojców. Ta nierówność między kobietami i mężczyznami, jeśli chodzi o politykę w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, utrwała stereotypy związane z płcią oraz pogłębia różnice między płciami w dziedzinie pracy i opieki. Polityka równego traktowania powinna mieć na celu rozwiązanie problemu stereotypów dotyczących zarówno męskich, jak i żeńskich zawodów i ról.

Dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich mężczyzn i kobiet związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach UE, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE. Dyrektywa ustanawia indywidualne prawa minimalne związane z:

- urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym,

- elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów
- ochroną prawną przyznawaną osobom wnioskującym o urlopy ze względów rodzinnych i o elastyczną organizację pracy lub osobom z nich korzystającym.

Państwa UE mogą postanowić o wprowadzeniu lub utrzymaniu przepisów korzystniejszych dla pracowników.

Zgonie z dyrektywą, ojcowie lub równoważni drudzy rodzice mają prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych z okazji narodzin dziecka. Wysokość wynagrodzenia lub świadczenia w odniesieniu do minimalnego okresu urlopu ojcowskiego odpowiada co najmniej wysokości krajowego świadczenia chorobowego. Prawo do urlopu ojcowskiego nie jest uzależnione od wcześniejszego okresu pracy ani stażu pracy. Państwa UE mogą uzależnić prawo do wynagrodzenia lub świadczenia od okresu wcześniejszego zatrudnienia, przy czym nie może on przekroczyć sześciu miesięcy bezpośrednio przed przewidywaną datą narodzin dziecka.

Dyrektywa 2019/1158 reguluje również zagadnienie urlopu rodzicielskiego. Każdemu pracownikowi przysługuje indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy, przy czym dwa miesiące tego urlopu nie podlegają przeniesieniu pomiędzy rodzicami. Wysokość wynagrodzenia lub świadczenia w odniesieniu do przynajmniej dwumiesięcznego okresu urlopu rodzicielskiego przypadającego na każdego rodzica jest gwarantowana w odpowiedniej wysokości. Państwa UE mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć jednego roku. Państwa UE zapewniają, aby pracownicy mieli prawo do korzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach, na przykład w niepełnym wymiarze czasu pracy lub w naprzemiennych okresach, w których okresy urlopu przeplatają się z okresami pracy.

W Dyrektywie 2019/1158 ustanawia się również przepisy dotyczące opiekunów, tj. pracowników opiekujących się krewnymi wymagającymi znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przepisy te regulują także opiekę nad osobą zamieszkującą z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym. Każdy opiekun ma prawo do urlopu w wymiarze pięciu dni roboczych w roku.

W kontekście elastycznej organizacji pracy Parlament Europejski i Rada postanowiły, że pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku, co najmniej do ośmiu lat, oraz opiekunowie mogą występować z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Taka organizacja pracy obejmuje wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Pracodawcy rozpatrują te wnioski w rozsądnym terminie i przedstawiają uzasadnienie odmowy ich pozytywnego rozpatrzenia lub odroczenia takiej organizacji pracy. Państwa UE mogą uzależnić przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy. Nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy.

Państwa Unii Europejskiej zostały zobowiązane do wprowadzenia przepisów w celu zapewnienia, aby pracownicy byli chronieni przed dyskryminacją i zwalnianiem z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ze względów rodzinnych lub o elastyczną organizację pracy albo z powodu skorzystania z takiego urlopu lub z takiej organizacji pracy. Ponadto pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu skorzystania z takiego prawa, powinni mieć możliwość zwrócenia się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia, a prawa nabyte lub nabywane przez pracowników w dniu, w którym rozpoczął się urlop, zostaną zachowane po zakończeniu tego urlopu, a pracownicy mieli prawo do powrotu na dotychczasowe stanowiska.

Dyrektywa 2019/1158 uchyla dyrektywę Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. L 68 z 18.3.2010, s. 13–20).

Jak wskazują Parlament Europejski i Rada w motywach Dyrektywy 2019/1158: „Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wciąż jednak jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze, w szczególności z uwagi na coraz większą powszechność wydłużonych godzin pracy oraz zmiennych rozkładów pracy, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet. Znaczącym czynnikiem wpływającym na niedostateczną reprezentację kobiet na rynku pracy jest trudność w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Kobiety, które mają dzieci, zwykle poświęcają mniej godzin na pracę zarobkową, a więcej czasu na

wypełnianie nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych. Fakt posiadania chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet i powoduje, że niektóre z nich zupełnie wycofują się z rynku pracy.” Proponowana przez projektodawców i projektodawczynie ustawa ma na celu rozwiązanie przytoczonych problemów.

Ustawodawca wdrażając niniejszą dyrektywę powinien wziąć pod uwagę fakt, że równe korzystanie z urlopów ze względów rodzinnych przez kobiety i mężczyzn zależy również od innych odpowiednich środków, takich jak zapewnianie dostępnych i przystępnych cenowo usług w zakresie opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej, które mają kluczowe znaczenie dla umożliwienia rodzicom i innym osobom pełniącym obowiązki opiekuńcze wejścia na rynek pracy, pozostania na nim lub powrotu na ten rynek. Usunięcie ekonomicznych czynników zniechęcających może również skłaniać drugich żywicieli rodziny, których większość stanowią kobiety, do pełnego uczestnictwa w rynku pracy.

2. Różnice między dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym

W art. 1 proponuje się zmiany w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320). W zmienianym art. 142¹ § 1 pkt 3 dodaje się lit c z odpowiednią zmianą lit. poprzedzających. W dodawanej literze uwzględnia się rodziców dzieci do ukończenia przez nie 6 roku życia. Dzięki tej regulacji rodzice będą mogli wykonywać pracę w systemie przerywanego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub zadaniowego czasu pracy. Elastyczne formy wykonywania pracy dla wszystkich rodziców dzieci poniżej wieku szkolnego usprawni sprawowanie opieki.

W art. 182^{1c} § 4 pkt 1 proponuje się skreślenie możliwości skrócenia pierwszej części urlopu rodzicielskiego do 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie. W takim przypadku stosowane będą przepisy ogólne o 8-tygodniowym urlopie w pierwszej części.

W art. 182³ § 1 proponuje się ustalić bezwzględne prawo ojca wychowującego dziecko do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni. Dotychczasowe brzmienie przepisu ustalało ten okres jako górną granicę, co mogło być odczytywane jako możliwość skrócenia wymiaru tego rodzaju urlopu.

W art. 188 zwiększa się wymiar zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia dla pracowników wychowujących dziecko z 2 do 5 dni w roku kalendarzowym (co odpowiada liczbie 40 godzin).

Zmiana art. 298² stanowi dookreślenie przepisu o przysługujących pracownikowi zwolnieniach od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Dodaje się instrukcję dla ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz zakres przysługujących pracownikom zwolnień od pracy, a także przypadków, w których za czas nieobecności lub zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Minister będzie miał na względzie przypadki pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem oraz inne zdarzenia, do których doszło wskutek działania siły wyższej. Siła wyższa jest znana z doktryny prawa cywilnego i oznacza zdarzenie o charakterze przypadkowym lub naturalnym, nie do uniknięcia, na które dany podmiot nie ma wpływu.

W art. 2 proponuje się, aby ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2022 r.

3. Przewidywane skutki (skutki społeczne, gospodarcze, finansowe i prawne)

Projektowana zmiana będzie miała pozytywny wpływ na rynek pracy. Proponowane przepisy zwiększą możliwości pozostania na rynku pracy dla mężczyzn i kobiet pełniących obowiązki opiekuńcze. Zmiany te pozwolą również na łatwiejsze godzenie obowiązków zawodowych i opiekuńczych oraz opiekę nad dzieckiem w czasie choroby lub wystąpienia siły wyższej innego rodzaju.

4. Źródła finansowania

Dodatkowe koszty związane z wprowadzonymi zmianami szacuje się na ok. 2,5 mld zł i poniesione zostaną z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zwiększenie zatrudnienia o 1 pproc., będące skutkiem wejścia w życie ustawy, będzie równoznaczne ze zwiększeniem wpływów ze składki na ubezpieczenie chorobowe o ok. 270 mln zł rocznie. Ostateczny koszt wejścia w życie niniejszej ustawy może być niższy niż 2 mld zł rocznie.

5. Założenia podstawowych aktów wykonawczych

Projekt nie przewiduje upoważnień do wydawania aktów wykonawczych. W zmienianym art. 298² Kodeksu pracy dodaje się dyspozycje dla minister właściwy do spraw pracy w zakresie wydania rozporządzenie w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz zakresu przysługujących pracownikom zwolnień od pracy, a także przypadków, w których za czas nieobecności lub zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Dotychczas ustawodawca nie przewidywał takiej dyspozycji, co było niezgodne nie tylko w przepisami Dyrektywy 2019/1158, ale również zasadami legislacji. Zgodnie z ust. 2 cytowanego przepisu Minister będzie miał na względzie przypadki pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem oraz innych zdarzeń, do których doszło wskutek działania siły wyższej.

6. Oświadczenie o zgodności projektu ustawy z prawem Unii Europejskiej albo oświadczenie, że przedmiot projektowanej regulacji nie jest objęty prawem Unii Europejskiej

Projektowana regulacja jest zgodna z prawem Unii Europejskiej i stanowi transpozycję dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE.

7. Oświadczenie o zgodności z Konstytucją RP

W ocenie projektodawców przedstawiany projekt ustawy jest zgodny z Konstytucją RP.

8. Konsultacje społeczne

Nie przeprowadzono formalnych konsultacji społecznych projektu.

TABELA ZGODNOŚCI DOTYCZĄCA IMPLEMENTACJI DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1158

TYTUŁ AKTU PRAWNEGO:	Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy			
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO/WDRAŻANYCH AKTÓW PRAWNYCH	Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE			
<u>Jedn. red.</u>	<u>Treść przepisu UE</u>	<u>Konieczność wdrożenia</u>	<u>Jedn. red.</u>	<u>Treść przepisu ustawy</u>
Art. 4 ust. 1	1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby ojcowie lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, równoważni drudzy rodzice, mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika. Państwa członkowskie mogą zdecydować, czy zezwalają na wykorzystanie urlopu ojcowskiego częściowo przed narodzinami dziecka, czy tylko po narodzinach dziecka oraz czy zezwalają na wykorzystanie takiego urlopu na elastycznych zasadach.	T	Art. 1 ustawy dot. art. 182 ³ KP	w art. 182 ³ § 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie: „Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:”
Art. 4 ust. 2 i 3	2. Prawo do urlopu ojcowskiego nie jest uzależnione od wcześniejszego okresu pracy ani stażu pracy.	N		

	3. Prawo do urlopu ojcowskiego jest przyznawane niezależnie od stanu cywilnego lub rodzinnego pracownika, określonego w prawie krajowym.			
Art. 5 ust. 1	1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, który zostanie określany przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Wiek ten jest określany mając na uwadze zapewnienie, aby każde z rodziców mogło wykonywać swoje prawo do urlopu rodzicielskiego skutecznie i na równych zasadach.	N		
Art. 5 ust. 2	2. Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu.	T	Art. 1 ustawy dot. art. 182 ^{1c} KP	Art. 182 ^{1c} § 4 pkt 1 otrzymuje brzmienie „1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;”

<p>Art. 5 ust. 3-8</p>	<p>3. Państwa członkowskie ustalają rozsądny termin, w jakim pracownik ma wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Państwa członkowskie uwzględniają przy tym potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników.</p> <p>Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik wskazał we wniosku o urlop rodzicielski zamierzony początek i koniec urlopu.</p> <p>4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć jednego roku. W przypadku kolejnych umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy Rady 1999/70/WE, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów.</p> <p>5. Państwa członkowskie mogą określić okoliczności, w których pracodawca, po konsultacji przeprowadzonej zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką może odroczyć udzielenie urlopu rodzicielskiego o rozsądny okres z tego powodu, że korzystanie z urlopu rodzicielskiego we wskazanym okresie poważnie zakłóciłoby właściwe funkcjonowanie pracodawcy. Pracodawcy</p>	<p>N</p>		
----------------------------	---	----------	--	--

	<p>przedstawiają na piśmie uzasadnienie takiego odroczenia urlopu rodzicielskiego.</p> <p>6. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do korzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach. Państwa członkowskie mogą określić sposoby dotyczące ich stosowania. Pracodawca rozpatruje takie wnioski i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawca przedstawia na piśmie uzasadnienie każdej odmowy udzielenia zgody na taki wniosek, w rozsądnym terminie od jego otrzymania.</p> <p>7. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby przy rozpatrywaniu wniosków o urlop rodzicielski w pełnym wymiarze czasu pracy pracodawcy, przed jakimkolwiek odroczeniem zgodnie z ust. 5, oferowali, w miarę możliwości, wykorzystanie urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach zgodnie z ust. 6.</p> <p>8. Państwa członkowskie oceniają potrzebę dostosowania warunków dostępu i szczegółowych regulacji dotyczących stosowania urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnościami oraz rodziców</p>			
--	--	--	--	--

	dzieci z niepełnosprawnościami oraz cierpiących na choroby przewlekłe.			
Art. 6 ust. 1	1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.	T	Art. 1 ustawy dot. art. 188 KP	W art. 188 § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 40 godzin albo 5 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.”
Art. 6 ust. 2	2. Państwa członkowskie mogą przyznawać urlop opiekuńczy w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia, bądź na konkretny przypadek.	N		
Art. 7	Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej	T	Art. 1 ustawy dot. art. 298 ² KP	Art. 298 ² otrzymuje brzmienie: „Art. 298 ² 1. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz zakres przysługujących pracownikom zwolnień od pracy, a także przypadki, w których za czas nieobecności lub zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

	ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.			2. Minister właściwy do spraw pracy, wydając rozporządzenie, o którym mowa w ust. 1, będzie miał na względzie przypadki pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem oraz innych zdarzeń, do których doszło wskutek działania siły wyższej.”
Art. 8	<p>1. Zgodnie z krajowymi uwarunkowaniami, takimi jak prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktyka, oraz przy uwzględnieniu uprawnień przekazanych partnerom społecznym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy korzystający z prawa do urlopów przewidzianych w art. 4 ust. 1 lub art. 5 ust. 2, otrzymywali wynagrodzenie lub świadczenie zgodnie z ust. 2 i 3 niniejszego artykułu.</p> <p>2. W odniesieniu do urlopu ojcowskiego, o którym mowa w art. 4 ust. 1, takie wynagrodzenie lub świadczenie musi gwarantować dochód co najmniej odpowiadający dochodom, które dany pracownik otrzymałby w przypadku przerwy w działalności zawodowej z przyczyn związanych ze swoim stanem zdrowia, z zastrzeżeniem jakichkolwiek ograniczeń określonych w prawie krajowym. Państwa członkowskie mogą uzależnić prawo do wynagrodzenia lub świadczenia od okresu wcześniejszego zatrudnienia, przy czym nie może on przekroczyć sześciu miesięcy</p>	N		

	<p>bezpośrednio przed przewidywaną datą narodzin dziecka.</p> <p>3. W odniesieniu do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 5 ust. 2, takie wynagrodzenie lub świadczenie są określane przez państwo członkowskie lub partnerów społecznych i muszą zostać ustalone w taki sposób, aby ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców.</p>			
Art. 9	<p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony.</p> <p>2. Pracodawcy w rozsądnym terminie rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy, o których mowa w ust. 1, i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawcy przedstawiają uzasadnienie odmowy udzielenia zgody na taki wniosek lub odroczenia takiej organizacji pracy.</p>	T	Art. 1 ustawy dot. art. 142 ¹ KP	W art. Art. 142 ¹ § 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie: „3) pracownika – rodzica: a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o

	<p>3. W przypadku gdy elastyczna organizacja pracy, o której mowa w ust. 1, jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. Pracownik ma również prawo do wystąpienia z wnioskiem o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed końcem uzgodnionego okresu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawca rozpatruje wnioski o wcześniejszy powrót do poprzedniej organizacji pracy i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika.</p> <p>4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy. W przypadku kolejnych umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy 1999/70/WE, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów.</p>			<p>których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. –Prawo oświatowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 910) lub c) dziecka do ukończenia przez nie 6 roku życia”</p>
<p><u>Art. 10-15</u></p>	<p>Art. 10. 1. Prawa nabyte lub nabywane przez pracowników w dniu, w którym rozpoczął się urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub czas wolny od pracy przewidziany w art. 7, zostają zachowane do zakończenia tego urlopu lub czasu wolnego od pracy.</p>			

	<p>Po zakończeniu takiego urlopu lub czasu wolnego od pracy prawa te mają zastosowanie, wraz ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.</p> <p>2. Państwa członkowskie zapewniają, aby po zakończeniu urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 pracownicy byli uprawnieni do powrotu na swoje stanowisko lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byliby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu.</p> <p>3. Państwa członkowskie określają status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 lub czasu wolnego od pracy przewidzianego w art. 7, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, wraz ze składkami emerytalnymi, a jednocześnie zapewniają utrzymanie stosunku pracy w tym okresie.</p> <p>Art. 11. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia przez nich z wnioskiem o czas wolny od pracy przewidziany</p>			
--	--	--	--	--

	<p>w art. 7 lub skorzystania z takiego czasu lub z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w art. 9.</p> <p>Art. 12. 1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9.</p> <p>2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia. W przypadku zwolnienia pracownika, który wystąpił w wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystał z takiego urlopu, pracodawca przedstawia uzasadnienie zwolnienia na piśmie.</p> <p>3. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni</p>			
--	---	--	--	--

	<p>z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że zostali zwolnieni z takiego powodu, udowodnienie, że zwolnienie nastąpiło z innych powodów, spoczywa na pracodawcy.</p> <p>4. Ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły zasady dowodowe korzystniejsze dla pracowników.</p> <p>5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu.</p> <p>6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwa członkowskie postanowią inaczej.</p> <p>Art. 13. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu</p>			
--	---	--	--	--

	<p>zapewnienia ich wykonania. Ustanowione sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.</p> <p>Art.14. Ochrona przed negatywnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami</p> <p>Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne w celu ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie.</p> <p>Art. 15. Bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów egzekwujących prawa pracownicze, w tym partnerów społecznych, państwa członkowskie zapewniają, aby organ lub organy wyznaczone na podstawie art. 20 dyrektywy 2006/54/WE do celów propagowania, analizy, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób, bez dyskryminacji ze względu na płeć, były właściwe w odniesieniu do spraw związanych z dyskryminacją wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.</p>			
--	--	--	--	--

Warszawa, 9 czerwca 2021 r.

BAS-WAPM-1357/21

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L.dz. DS... 1120... 352... 21.

Data wpływu... 11.06... 2021r.

Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. SP5-NP.20.176.6.2021

Data wpływu 11.06.2021r.

Opinia

w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy w celu wprowadzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Wanda Nowicka)

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 roku – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (Monitor Polski z 2021 poz. 483) sporządza się następującą opinię:

1. Przedmiot projektu ustawy

Projekt ustawy zakłada zmianę artykułów: 142¹ § 1 pkt 3, 182^{1c} § 4 pkt 1, 182³ § 1, 188 § 1 oraz 298² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹ (dalej: kodeks pracy).

Zmiana art. 142¹ § 1 pkt 3 kodeksu pracy polega na rozszerzeniu kręgu osób, w odniesieniu do których pracodawca jest zobowiązany uwzględnić ich wnioski o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, ruchomego czasu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy. Zgodnie z projektem uprawnienie to dotyczyłoby także pracownika – rodzica dziecka do ukończenia przez nie szóstego roku życia. Zmiana art. 182^{1c} § 4 pkt 1 kodeksu pracy oznacza wyłączenie obowiązującej obecnie możliwości skrócenia ośmioletniego urlopu rodzicielskiego w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie. Zmiana art. 182³ § 1 kodeksu pracy zakłada wydłużenie urlopu ojcowskiego dla ojca wychowującego dziecko. Ojciec będzie miał prawo do sześciotygodniowego urlopu. Zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 188 § 1 kodeksu pracy urlop opiekuńczy, przysługujący pracownikowi wychowującemu

¹ Dz. U. z 2020 r. poz. 1320.

jedno dziecko do lat 14, będzie wynosił 40 godzin albo 5 dni (obecnie odpowiednio: 16 godzin albo 2 dni). Zmiana art. 298² kodeksu pracy polega na modyfikacji treści delegacji ustawowej dla ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia. Minister – określając sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz zakres przysługujących pracownikom zwolnień od pracy, a także przypadki, w których za czas nieobecności lub zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia – uwzględni potrzebę zwolnienia pracownika od pracy w przypadku pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem oraz innych zdarzeń, do których doszło wskutek działania siły wyższej.

W przypisie do tytułu projektowanej ustawy stwierdzono, że dokonuje ona w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE² (dalej: dyrektywa 2019/1158 albo: nowa dyrektywa).

Proponowana ustawa ma wejść w życie 1 stycznia 2022 r.

2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem

Odnosząc się do treści projektu ustawy należy wskazać dyrektywę Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającą dyrektywę 96/34/WE (dalej: dyrektywa 2010/18/UE)³. Dyrektywa 2010/18/UE utraci moc ze skutkiem od dnia 2 sierpnia 2022 r. i zostanie zastąpiona dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Dyrektywa (UE) 2019/1158 weszła w życie 1 sierpnia 2019 r., a zgodnie z jej art. 20 państwa członkowskie UE są zobowiązane wprowadzić w życie przepisy ustawodawcze, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania do dnia 2 sierpnia 2022 r.⁴ Państwa członkowskie są zobowiązane do powiadomienia Komisji Europejskiej o przyjętych przepisach. Przepisy wykonujące powinny zawierać odniesienie do dyrektywy lub odniesienie takie ma towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Państwa członkowskie są też zobowiązane do przekazania Komisji tekstu podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej dyrektywą.

² Dz. Urz. UE L 188 z 12 lipca 2019 r., s. 79.

³ Dz. Urz. UE L 68 z 18.3.2010 r., s. 13 oraz L 353 z 28.12.2013 r., s. 7.

⁴ W odniesieniu do wynagrodzenia lub świadczenia odpowiadającego ostatnim dwóm tygodniom urlopu rodzicielskiego przewidzianego w art. 8 ust. 3 tej dyrektywy, które mają być ustalone w taki sposób, by ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców (chodzi o część urlopu, która nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica), obowiązek implementacyjny ma być zrealizowany do dnia 2 sierpnia 2024 r.

Dyrektywa 2010/18/UE również zobowiązuje państwa członkowskie do przekazania Komisji tekstów podstawowych przepisów krajowych przyjętych w dziedzinie nią objętej (art. 3 ust. 3 dyrektywy 2010/18/UE).

3. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej

Niniejsza opinia zawiera analizę zgodności projekt ustawy z pozostającą w mocy dyrektywą 2010/18/UE oraz – w zakresie treści projektu – odnosi się do zagadnienia ewentualnych zmian prawa polskiego w związku z obowiązkiem wdrożenia przepisów nowej dyrektywy.

1) Umożliwienie rodzicom dziecka – do ukończenia przez nie szóstego roku życia – złożenia skutecznego wniosku o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, ruchomego czasu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy (proponowana zmiana art. 142¹ § 1 pkt 3 kodeksu – art. 1 pkt 1 projektu) nie narusza dyrektywy 2010/18/UE. Postulat elastyczności czasu pracy dla rodziców powracających z urlopu rodzicielskiego został zawarty w klauzuli 6 Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, wdrożonego tą dyrektywą. Natomiast nowa dyrektywa (art. 9) zobowiązuje państwa członkowskie do umożliwienia pracownikom posiadającym dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunom występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony. Pracodawca w rozsądnym terminie powinien rozpatrzyć taki wniosek, uwzględniając potrzeby zarówno swoje, jak i pracownika. Przepisy wdrażające nową dyrektywę powinny uwzględniać te postanowienia, umożliwiając stosowanie elastycznych zasad korzystania z urlopu rodzicielskiego oraz umożliwiając rodzicom (opiekunom) występowanie z wnioskiem o elastyczną organizację czasu pracy w stopniu określonym w nowej dyrektywie, w tym powinny odnosić się do granicy wieku dziecka, w odniesieniu do którego przysługiwałoby uprawnienie. Dyrektywa wskazuje wiek ośmiu lat, projekt – sześciu.

2) Zmiana art. 182^{1c} § 4 pkt 1 (art. 1 pkt 2 projektu) oznacza wyłączenie obowiązującej obecnie możliwości skrócenia ośmiotygodniowego urlopu rodzicielskiego w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie. Przepis nie jest sprzeczny z dyrektywą 2010/18/UE.

3) Zmiana art. 182³ § 1 (art. 1 pkt 3 projektu) zakłada wydłużenie urlopu ojcowskiego dla ojca wychowującego dziecko. Ojciec będzie miał prawo do sześciotygodniowego urlopu. Proponowana zmiana nie jest sprzeczna z dyrektywą 2010/18/UE. Zgodnie z postanowieniem nowej dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby ojcowie lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, równoważni drudzy rodzice, mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni

roboczych, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika. Zgodnie z obowiązującym art. 182³ kodeksu pracy pracownik – ojciec wychowujący dziecko – ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do dwóch tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. Przepis nie jest sprzeczny z dyrektywą 2010/18/UE

4) Zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 188 § 1 kodeksu pracy (art. 1 pkt 4 projektu) urlop opiekuńczy, przysługujący pracownikowi wychowującemu jedno dziecko do lat 14, będzie wynosił 40 godzin albo 5 dni (obecnie odpowiednio: 16 godzin albo 2 dni). Regulacja ta nie jest sprzeczna z dyrektywą 2010/18/UE. W uzasadnieniu dołączonym do projektu ustawy wskazano, że proponowana zmiana art. 188 § 1 kodeksu pracy ma stanowić wdrożenie art. 6 ust. 1 nowej dyrektywy. Zgodnie z art. 6 tej dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Należy jednak zwrócić uwagę, że „urlop opiekuńczy” w rozumieniu dyrektywy (art. 3 ust. 1 lit. c) oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie. Zgodnie z art. 6 nowej dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Urlop opiekuńczy w rozumieniu nowej dyrektywy jest więc instytucją różną od tej w rozumieniu art. 188 § 1 kodeksu pracy, a proponowana zmiana nie będzie stanowiła wdrożenia art. 6 ust. 1 dyrektywy.

5) Zmiana art. 298² kodeksu pracy (art. 1 pkt 5 projektu) zakłada uwzględnienie potrzeby zwolnienia pracownika od pracy w przypadku pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem oraz innych zdarzeń, do których doszło wskutek działania siły wyższej. Przepis ten jest zgodny z dyrektywą 2010/18/UE (z klauzulą 7 Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, wdrożonego tą dyrektywą). Proponowana zmiana jest zgodna z kierunkiem wzmocnienia prawa pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, określonym w nowej dyrektywie (art. 7 nowej dyrektywy).

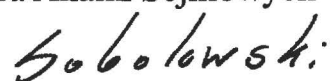
4. Konkluzja

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy w celu wprowadzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Autor:

Dorota Olejniczak
ekspert ds. legislacji
w Biurze Analiz Sejmowych

Akceptował:
Wicedyrektor
Biura Analiz Sejmowych



Przemysław Sobolewski

Warszawa, 9 czerwca 2021 r.

BAS-WAPM-1358/21

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS
L.dz. DS.1120.352.21 (2)
Data wpływu M.06.2021 r.

Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia

w sprawie stwierdzenia, czy poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy w celu wprowadzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Wanda Nowicka) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu

Projekt ustawy zakłada zmianę artykułów: 142¹ § 1 pkt 3; 182^{1c} § 4 pkt 1, 182³ § 1, 188 § 1 oraz 298² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹ (dalej: kodeks pracy).

W przypisie do tytułu projektowanej ustawy stwierdzono, że dokonuje ona w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE² (dalej: dyrektywa 2019/1158 albo: nowa dyrektywa). Nowa dyrektywa weszła w życie 1 sierpnia 2019 r., a zgodnie z jej art. 20 państwa członkowskie UE są zobowiązane wprowadzić w życie przepisy ustawodawcze, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania do dnia 2 sierpnia 2022 r.³ Państwa członkowskie są zobowiązane do powiadomienia Komisji Europejskiej o przyjętych przepisach. Przepisy wykonujące powinny zawierać odniesienie do dyrektywy lub odniesienie takie ma towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Państwa członkowskie są też zobowiązane do przekazania Komisji tekstu podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej dyrektywą.

Poniżej zamieszczono analizę poszczególnych przepisów projektu w kontekście ich ewentualnego charakteru wykonującego prawo UE (dyrektywę 2019/1158).

¹ Dz. U. z 2020 r. poz. 1320.

² Dz. Urz. UE L 188 z 12 lipca 2019 r., s. 79.

³ W odniesieniu do wynagrodzenia lub świadczenia odpowiadającego ostatnim dwóm tygodniom urlopu rodzicielskiego przewidzianego w art. 8 ust. 3 tej dyrektywy, które mają być ustalone w taki sposób, by ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców (chodzi o część urlopu, która nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica), obowiązek implementacyjny ma być zrealizowany do dnia 2 sierpnia 2024 r.

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU
L.dz. SPS-WP.020.116.7.2021
Data wpływu M.06.2021 r.

1) Zmiana art. 142¹ § 1 pkt 3 kodeksu pracy (art. 1 pkt 1 projektu) polega na rozszerzeniu kręgu osób, w odniesieniu do których pracodawca jest zobowiązany uwzględnić ich wnioski o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, ruchomego czasu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy. Zgodnie z projektem uprawnienie to dotyczyłoby także pracownika – rodzica dziecka do ukończenia przez nie szóstego roku życia. Nowa dyrektywa (art. 9) zobowiązuje państwa członkowskie do umożliwienia pracownikom posiadającym dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunom występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony. Pracodawca w rozsądnym terminie powinien rozpatrzyć taki wniosek, uwzględniając potrzeby zarówno swoje, jak i pracownika. Przepisy wdrażające nową dyrektywę powinny uwzględniać te postanowienia, umożliwiając stosowanie elastycznych zasad korzystania z urlopu rodzicielskiego oraz umożliwiając rodzicom (opiekunom) występowanie z wnioskiem o elastyczną organizację czasu pracy w stopniu określonym w nowej dyrektywie, w tym powinny odnosić się do granicy wieku dziecka, w odniesieniu do którego przysługiwałoby uprawnienie. Dyrektywa wskazuje wiek ośmiu lat, projekt – sześciu. Proponowany przepis nie stanowi wdrożenia przytoczonego postanowienia dyrektywy.

2) Zmiana art. 182^{1c} § 4 pkt 1 (art. 1 pkt 2 projektu) oznacza wyłączenie obowiązującej obecnie możliwości skrócenia ośmiotygodniowego urlopu rodzicielskiego w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie. Przepis nie jest przepisem wykonującym postanowienia nowej dyrektywy.

3) Zmiana art. 182³ § 1 (art. 1 pkt 3 projektu) zakłada wydłużenie urlopu ojcowskiego dla ojca wychowującego dziecko. Ojciec będzie miał prawo do sześciotygodniowego urlopu. Zgodnie z postanowieniem nowej dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby ojcowie lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, równoważni drudzy rodzice mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika. Zgodnie z obowiązującym art. 182³ kodeksu pracy pracownik – ojciec wychowujący dziecko – ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do dwóch tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. Wydaje się, że z punktu widzenia wymogów nowej dyrektywy przytoczona regulacja kodeksu pracy jest wystarczająca i nie wymaga dostosowania. Proponowany przepis nie ma charakteru wykonującego.

4) Zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 188 § 1 kodeksu pracy (art. 1 pkt 4 projektu) urlop opiekuńczy, przysługujący pracownikowi wychowującemu jedno dziecko do lat 14, będzie wynosił 40 godzin albo 5 dni (obecnie odpowiednio: 16 godzin albo 2 dni). W uzasadnieniu dołączonym do projektu ustawy wskazano, że proponowana zmiana art. 188 § 1 kodeksu pracy ma stanowić wdrożenie art. 6 ust. 1 nowej dyrektywy. Zgodnie z art. 6 tej dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Należy jednak zwrócić uwagę, że „urlop opiekuńczy” w rozumieniu dyrektywy (art. 3 ust. 1 lit. c) oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie. Zgodnie z art. 6 nowej dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Urlop opiekuńczy w rozumieniu nowej dyrektywy jest więc instytucją różną od tej w rozumieniu art. 188 § 1 kodeksu pracy, a proponowana zmiana nie będzie stanowiła wdrożenia art. 6 ust. 1 dyrektywy.

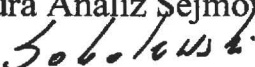
5) Zmiana art. 298² kodeksu pracy (art. 1 pkt 5 projektu) zakłada uwzględnienie potrzeby zwolnienia pracownika od pracy w przypadku pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem oraz innych zdarzeń, do których doszło wskutek działania siły wyższej. Proponowana zmiana jest zgodna z kierunkiem wzmocnienia prawa pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, określonym w nowej dyrektywie (art. 7 nowej dyrektywy) i może być uznana jako element jej wykonania.

Podsumowując, pomimo że jeden z przepisów projektu ustawy (art. 1 pkt 5) ma charakter wykonujący, to nie można uznać, że projekt ma na celu wykonanie prawa UE w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu.

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy w celu wprowadzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów **nie jest projektem ustawy wykonującej prawo UE.**

Autor:

Dorota Olejniczak
ekspert ds. legislacji
w Biurze Analiz Sejmowych

Akceptował:
Wicedyrektor
Biura Analiz Sejmowych

Przemysław Sobolewski