



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
IX kadencja

Druk nr 1321
Warszawa, 1 czerwca 2021 r.

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 oraz niektórych innych ustaw.

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy panią poseł Urszulę Paślawską.

(-) Władysław Teofil Bartoszewski; (-) Paweł Bejda; (-) Marek Biernacki; (-) Andrzej Grzyb; (-) Mieczysław Kasprzak; (-) Dariusz Klimczak; (-) Władysław Kosiniak-Kamysz; (-) Stefan Krajewski; (-) Dariusz Kurzawa; (-) Radosław Lubczyk; (-) Jan Łopata; (-) Mirosław Maliszewski; (-) Urszula Paślawska; (-) Krzysztof Paszyk; (-) Jacek Protasiewicz; (-) Jarosław Rzepa; (-) Marek Sawicki; (-) Piotr Zgorzelski; (-) Zbigniew Ziejewski; (-) Bożena Żelazowska.

USTAWA

z dnia..... 2021 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Art. 1.

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

- 1) w dziale siódmym po rozdziale II dodaje się rozdział III w brzmieniu:

„Rozdział III

Urlopy rodzinne

Art. 175a. § 1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu rodzinnego w celu sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

§ 2. Przez najbliższego członka rodziny rozumie się wstępnych, ojczyma, macochę, teściów, zstępnych, rodzeństwo, męża, żonę lub osobę pozostającą we wspólnym pożyciu.

§ 3. 1. Urlop rodzinny w celu sprawowania osobistej opieki przysługuje jeżeli z powodu stanu zdrowia najbliższy członek rodziny wymaga osobistej opieki pracownika.

2. Urlop rodzinny w celu sprawowania osobistej opieki nad zstępnym przysługuje jeżeli nad zstępnym nie jest sprawowana opieka przez osobę korzystającą z urlopu wychowawczego.

§ 4. Wymiar urlopu rodzinnego wynosi do 12 miesięcy.

§ 5. Z urlopu rodzinnego w celu opieki nad jednym najbliższym członkiem rodziny może jednocześnie korzystać więcej niż jeden pracownik. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzinnego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 4.

§ 6. Urlop rodzinny jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 175h. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu rodzinnego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie.

§ 7. Jeżeli wniosek, o którym mowa w § 6, został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu rodzinnego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 8. Urlopu rodzinnego jest udzielany w całości lub w nie więcej niż 4 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

§ 9. Urlopu w wymiarze, o którym mowa w § 4, przysługuje łącznie nad różnymi najbliższymi członkami rodziny

Art. 175b. § 1. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzinnego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzinnego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 175h. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

Art. 175c § 1. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzinnego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzinnego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części.

§ 2. Okres, o który urlopu rodzinnego ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzinnego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzinnego.

§ 3. W przypadku gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy, o którym mowa w § 1, odbywa się przez część urlopu rodzinnego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzinnego.

§ 4. W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzinnego część urlopu rodzinnego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

§ 5. Część urlopu rodzinnego, o którą urlopu został proporcjonalnie wydłużony zgodnie z § 1-4, wydłuża część urlopu rodzinnego, podczas której pracownik łączył korzystanie z urlopu

z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu.

§ 6. We wniosku, o którym mowa w art.175b § 2, pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzinnego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.

§ 7. W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzinnego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, obliczonej zgodnie z § 2, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. Przepis § 4 stosuje się odpowiednio.

Art. 175d. Pracownik może zrezygnować z urlopu rodzinnego:

- 1) w każdym czasie - za zgodą pracodawcy;
- 2) po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Art. 175e. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu rodzinnego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Art. 175f. Okres urlopu rodzinnego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Art. 175g. § 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu rodzinnego wniosku o udzielenie urlopu rodzinnego - do dnia zakończenia tego urlopu.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

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

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

Art. 175h. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) treść wniosku o udzielenie urlopu rodzinnego lub jego części,
 - 2) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 1,
- biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia prawidłowej realizacji uprawnień pracowników do urlopów związanych z opieką nad najbliższymi członkami rodziny oraz zapewnienia właściwej organizacji czasu pracy.”

Art. 2.

W ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 t.j.) 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, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich, urloпах wychowawczych i urloпах rodzinnych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.”

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

„2. Z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, może skorzystać również przedsiębiorca zatrudniający wyłącznie pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie wychowawczym, urlopie rodzinnym lub urlopie rodzicielskim niełączących korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu. W przypadku zakończenia korzystania z urlopów lub złożenia przez pracownika wniosku dotyczącego łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, pracownik ma prawo do wynagrodzenia jak za przestój, określonego przepisami prawa pracy, do zakończenia okresu zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej.”

Art. 3.

W ustawie z dnia 13 października 1998 r. – o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423 t.j.) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 4:

a) pkt 2 lit. a otrzymuje brzmienie:

„a) pracodawca - w stosunku do pracowników i osób odbywających służbę zastępczą oraz jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi, w tym z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym albo przebywania na urlopie rodzinnym albo pobierania zasiłku macierzyńskiego, z wyłączeniem osób, którym zasiłek macierzyński wypłaca Zakład,”

b) pkt 2 lit. zc otrzymuje brzmienie:

„zc) przedsiębiorstwo w spadku - w stosunku do pracowników i zleceniobiorców przedsiębiorstwa w spadku oraz osób przebywających na urlopie wychowawczym i osób przebywającym na urlopie rodzinnym udzielonym w ramach stosunku pracy albo pobierających zasiłek macierzyński, z wyłączeniem osób, którym zasiłek macierzyński wypłaca Zakład; obowiązki przedsiębiorstwa w spadku wykonuje zarządca sukcesyjny, a w przypadku jego braku - osoby, o których mowa w art. 14 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz. U. z 2021 r. poz. 170), dokonujące czynności, o których mowa w art. 13 tej ustawy;”

c) po pkt 17 dodaje się pkt 17a w brzmieniu:

„17a) osoba sprawująca osobistą opiekę nad najbliższym członkiem rodziny - osobę fizyczną sprawującą przez okres do 12 miesięcy osobistą opiekę nad wstępnym, ojczymem, macochą, jednym z teściów, zstępnym, o ile nie jest nad nim sprawowana opieka przez osobę korzystającą z urlopu wychowawczego, rodzeństwem, mężem, żoną lub osobą pozostającą we wspólnym pożyciu, jeżeli z powodu stanu zdrowia wymagają osobistej opieki”

2) w art. 6 ust. 1 pkt 19 otrzymuje brzmienie:

„19) osobami przebywającymi na urlopach wychowawczych albo osobami przebywającymi na urlopach rodzinnych lub pobierającymi zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego;”

3) po art. 6b dodaje się art. 6c w brzmieniu:

„Art. 6c. 1. Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby sprawujące osobistą opiekę nad najbliższym członkiem rodziny, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są:

- 1) osobami, które prowadziły pozarolniczą działalność gospodarczą przez okres co najmniej 6 miesięcy i zaprzestały jej prowadzenia albo zawiesiły wykonywanie działalności gospodarczej na podstawie art. 36aaa ust. 1;
- 2) osobami, które prowadziły inną niż określona w przepisach ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców pozarolniczą działalność, o której mowa w art. 8 ust. 6, przez okres co najmniej 6 miesięcy i które zaprzestały jej prowadzenia;
- 3) osobami współpracującymi, o których mowa w art. 8 ust. 11, przez okres co najmniej 6 miesięcy z osobami, o których mowa w pkt 1-2 lub art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, i które zaprzestały tej współpracy;
- 4) osobami duchownymi, podlegającymi z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym przez okres co najmniej 6 miesięcy.

2. Warunek prowadzenia pozarolniczej działalności lub współpracy lub bycia osobą duchowną przez okres co najmniej 6 miesięcy uważa się za spełniony, jeżeli osoby, o których mowa w ust. 1, podlegały z tych tytułów nieprzerwanie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym bezpośrednio przed dniem rozpoczęcia sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny i opłacały składki na te ubezpieczenia.

3. Prawo do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi przysługuje przez okres, o którym mowa w art. 4 pkt 17a, i może być wykorzystane w całości lub w nie więcej niż 4 częściach.”

4) w art. 9 ust 6 otrzymuje brzmienie:

„6. Osoby, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 8, art. 6a ust. 1, art. 6b ust. 1 i art. 6c ust. 1, a także osoby przebywające na urlopach wychowawczych i osoby przebywające na urlopach rodzinnych podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym albo odpowiednio ubezpieczeniu emerytalnemu, jeżeli nie mają ustalonego prawa do emerytury lub renty i nie mają innych tytułów rodzących obowiązki ubezpieczeń społecznych.”

5) w art. 13 pkt 13 otrzymuje brzmienie:

„13) osoby pozostające na urlopach wychowawczych albo pozostające na urlopach rodzinnych lub pobierające zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego - od dnia spełnienia warunków, o których mowa w art. 9 ust. 6, do dnia zaprzestania spełniania tych warunków;

6) po pkt 13a dodaje się pkt 13aa w brzmieniu:

„13 aa) osoby, o których mowa w art. 6c ust. 1 - od dnia określonego w oświadczeniu, o którym mowa w art. 36 ust. 15a, jako dzień rozpoczęcia sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym oświadczenie zostało złożone, do dnia wskazanego w oświadczeniu jako dzień zakończenia sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny;”

7) w art. 16 ust 8 otrzymuje brzmienie:

„8. Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urloпах wychowawczych, osób przebywających na urloпах rodzinnych, osób, o których mowa w art. 6a ust. 1, osób, o których mowa w art. 6c ust. 1, lub osób pobierających zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego, oraz składki na ubezpieczenie emerytalne osób, o których mowa w art. 6b ust. 1, finansuje w całości budżet państwa za pośrednictwem Zakładu.”

8) w art. 18:

a) ust. 5d otrzymuje brzmienie:

„5d. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób, o których mowa w art. 6a ust. 1 pkt 5 oraz w art. 6c ust. 1 pkt 4, stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia.”

b) po ust. 5e dodaje się ust. 5f w brzmieniu:

„5f. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie rodzinnym oraz osób, o których mowa w art. 6c ust. 1 pkt 1 - 3 stanowi kwota 80% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek, ogłoszonego w trybie art. 19 ust. 10 na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 14 i 15. Składka w nowej wysokości obowiązuje od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia danego roku.”

c) ust 14 otrzymuje brzmienie:

„14. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz osób przebywających na urlopie rodzinnym nie może być wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy lub urlop rodzinny i nie może być niższa niż 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia.”

9) w art. 36:

a) ust 2a otrzymuje brzmienie:

„2a. Osoba przebywająca na urlopie wychowawczym albo osoba przebywająca na urlopie rodzinnym jest obowiązana poinformować płatnika składek o ustaleniu prawa do emerytury lub

renty albo o podleganiu ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu niż przebywanie na urlopie wychowawczym albo na urlopie rodzinnym.”

b) po ust. 15 dodaje się ust. 15a w brzmieniu:

„15a. Osoby, o których mowa w art. 6c ust. 1, składają oświadczenie o zamiarze podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, które zawiera:

- 1) imię i nazwisko osoby sprawującej osobistą opiekę nad najbliższym członkiem rodziny oraz jej numer PESEL, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL - serię i numer dowodu osobistego lub paszportu;
 - 2) miejsce zamieszkania;
 - 3) dzień rozpoczęcia sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny;
 - 4) dzień zakończenia sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny;
 - 5) imię i nazwisko najbliższego członka rodziny oraz jego numer PESEL, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL – serię i numer dowodu osobistego lub paszportu;
 - 6) informację o ostatnim okresie ubezpieczenia.
- 10) po art. 36aa dodaje się art. 36aaa w brzmieniu:

„Art. 36aaa. 1. Osoba sprawująca osobistą opiekę nad najbliższym członkiem rodziny, która prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą przez okres co najmniej 6 miesięcy, może zawiesić wykonywanie działalności gospodarczej na okres do 12 miesięcy w celu sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny. Przepis art. 6c ust. 2 stosuje się odpowiednio.

2. Z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, można korzystać w całości lub w nie więcej niż 4 częściach.

3. Do zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej, o którym mowa w ust. 1, przepisy art. 22-25 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców stosuje się odpowiednio.”

Art. 4.

W ustawie z dnia 27 sierpnia 2004 r. – o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1398 t.j.) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 66:

a) ust. 1 pkt 32 otrzymuje brzmienie:

„32) osoby korzystające z urlopu wychowawczego albo osoby korzystające z urlopu rodzinnego niepodlegające obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu;”

b) ust. 1 pkt 32a otrzymuje brzmienie:

„32a) osoby, o których mowa w art. 6a ust. 1 oraz art. 6c ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, niepodlegające obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu;”

2) w art. 73 pkt 15a otrzymuje brzmienie:

„15a) osób, o których mowa w art. 66 ust. 1 pkt 32a, powstaje z dniem objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi w związku ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem albo w związku ze sprawowaniem osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny, a wygasa z dniem zakończenia sprawowania tej opieki;”

3) w art. 85 ust 15 otrzymuje brzmienie:

„15. Za osobę korzystającą z urlopu wychowawczego albo osobę korzystającą z urlopu rodzinnego składkę na ubezpieczenie zdrowotne oblicza pracodawca albo rolnicza spółdzielnia produkcyjna.”

Art. 5.

W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409 t.j.) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 71 ust. 2 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) urlopu wychowawczego albo urlopu rodzinnego udzielonego na podstawie odrębnych przepisów;”

2) w art. 104 ust. 3 lit. g otrzymuje brzmienie:

„g) przebywających na urloпах wychowawczych albo urloпах rodzinnych oraz pobierających zasiłek macierzyński,”

3) art. 104a otrzymuje brzmienie:

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

Art. 6

W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. – o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870 t.j.) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 35 dodaje się art. 35a w brzmieniu:

„Art. 35a. 1. Zasiłek przysługuje ubezpieczonemu przebywającemu na urlopie rodzinnym, o którym mowa w art. 175a Kodeksu pracy lub ubezpieczonemu będącemu osobą sprawującą osobistą opiekę nad najbliższym członkiem rodziny, o którym mowa w art. 4 pkt 17a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

2. Miesięczny zasiłek, o którym mowa w ust. 1, jest równy kwocie minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

3. W sprawach nieuregulowanych do wypłacania zasiłku, o którym mowa w ust. 1, stosuje się przepisy o zasiłku opiekuńczym.”

Art. 7

Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

1. Cel i potrzeba wydania ustawy

Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi przez Instytut Badań Strukturalnych w 2021 roku aktywnych zawodowo jest zaledwie 63 proc. Polek, a w Szwecji, jest to około 81 proc. Szwedek. Ponadto około trzy czwarte Polaków uważa, że główną rolą kobiety jest zajmowanie się dziećmi lub starszymi, często schorowanymi rodzicami. Zgodnie z raportem Głównego Urzędu Statystycznego w 2018 r., ponad 8,5 mln osób w Polsce – głównie kobiet, wykonywało pracę opiekuńczą. W tym ponad 7 mln opiekuje się dziećmi, 1,5 mln - seniorami i dorosłymi chorymi. Dopełniając obrazu dotykanej projektem problematyki należy jeszcze zwrócić uwagę na dane dotyczące aktywności zawodowej kobiet w wieku 50+, które mówią, iż jedynie niewiele ponad jedna czwarta z nich podejmuje aktywność zawodową na rynku pracy.

W latach 2007-2015 wprowadzono wiele instrumentów wspierających politykę prorodziną, m.in.: wprowadzono, jedne z najdłuższych w Europie, roczne urlopy rodzicielskie, zapewniono odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne w trakcie urlopu wychowawczego czy przystąpiono do budowy systemu placówek opieki nad dziećmi do lat 3 w ramach programu MALUCH, a także wprowadzono roczne świadczenie po urodzeniu dziecka dla nieubezpieczonych matek, które dzisiaj powszechnie znane jest pod nazwą: „Kosiniakowe” od nazwiska wprowadzającego go ministra.

Te i inne zmiany ustawowe dały podwaliny pod systemowe ujęcie polityki prorodzinnej, jako strategicznego elementu warunkującego bezpieczeństwo demograficzne i rozwój państwa również w wymiarze gospodarczym. Podstawą i centralnym elementem tego systemu uczyniono rodzinę, ponieważ to od rodziny zaczyna się droga każdego człowieka do usamodzielnienia pod względem emocjonalnym i finansowym. Jako główną rolę państwa postrzegano natomiast jak najpełniejsze zapewnienie odpowiednio przyjaznego środowiska dla funkcjonowania i rozwoju rodzin : od umożliwienia sprawowania opieki przez rodzica przez rok po urodzeniu dziecka, poprzez zapewnienie miejsca w placówkach opieki nad dziećmi do lat 3, potem w przedszkolu i właściwego zorganizowania dalszego procesu edukacyjnego młodych Polaków, aż do przygotowania stabilnego wejścia na rynek pracy i pełnego usamodzielnienia się w momencie zakładania własnej rodziny.

Zmieniająca się rzeczywistość, w tym również coraz poważniejsze problemy z tzw. zastępowalnością pokoleń w polskim społeczeństwie oraz wynikające z tego trudności pracodawców z niedoborami osób na rynku pracy stawiają przed nami nowe wyzwania i każą szukać kolejnych rozwiązań systemowych, które będą przeciwdziałać negatywnym skutkom

tw. starzenia się społeczeństwa. Potrzebne są systemowe rozwiązania prawne, dzięki którym łatwiej będzie rodzinom przewyżczać narastające trudności związane m.in. zabezpieczeniem finansowym wymaganym dla posiadania większej ilości dzieci, elastycznym łączeniem rodzicielstwa z pracą zawodową, a także potrzebą coraz większego zaangażowania w opiekę nad najstarszymi członkami rodzin.

Odpowiedzią na te problemy powinno być wprowadzenie do systemu prawnego na tyle uniwersalnego instrumentu, który mógłby zapewnić rozwiązanie maksymalnie elastyczne, zdolne do dopasowania się do wielu różnych sytuacji i ról życiowych przed jakimi stają rodziny, w tym też rodziny wielopokoleniowe. Przedmiotowy projekt ustawy o zmianie Ustawy Kodeks Pracy i niektórych innych ustaw wprowadzający urlop rodzinny jako nowe narzędzie umożliwiające łączenie pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci, opieką nad osobami starszymi czy niesamodzielnymi jest właśnie takim rozwiązaniem.

2. Różnice między dotychczasowym stanem prawnym a projektowanym

Obecnie brakuje elastycznego instrumentu w systemie prawnym, który, powszechnie, dla szerszego katalogu osób, umożliwiłby podjęcie opieki nad dorosłą osobą chorą czy niesamodzielną przy rezygnacji z zatrudnienia przez członka rodziny i jednocześnie zapewniał utrzymanie finansowe osoby sprawującej taką opiekę, przynajmniej na poziomie minimum egzystencjalnego. Jediną możliwością, która jednakowoż nie daje godnego ekwiwalentu pieniężnego dla opiekuna, jest skorzystanie ze specjalnego zasiłku opiekuńczego, który wynosi obecnie 620 zł. Jednak warunkiem uzyskania go jest spełnienie określonego przez przepisy prawa kryterium dochodowego – dochód rodziny w przeliczeniu na osobę nie może przekroczyć 764 zł. netto miesięcznie. Ponadto ustawodawca szczegółowo wymienił osoby, którym prawo do tego typu zasiłku nie przysługuje, wykluczając tym samym możliwość ubiegania się o niego przez większość potencjalnych odbiorców.

Nie ma również możliwości objęcia stałą opieką i poświęcenia się wychowaniu dziecku po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Istnieje co prawda możliwość skorzystania z urlopu wychowawczego, ale przy rezygnacji z aktywności zawodowej rodzica wiąże się to z poważnym uszczerbkiem finansowym dla rodziny, gdyż za taką osobę opłacane są tylko składki na ubezpieczenie społeczne – nie ma przy urlopie wychowawczym żadnego świadczenia rekompensującego, choćby częściowo, brak aktywności zawodowej rodzica. Kolejnym minusem jest fakt, iż urlop wychowawczy mogą wykorzystać mogą tylko rodzice dziecka.

Zawarty w projektowanej ustawie instrument w postaci urlopu rodzinnego jest uniwersalną odpowiedzią na wszystkie przedstawione powyżej problemy.

Projektowane zmiany wprowadzą możliwość skorzystania z dodatkowej formy urlopu pracowniczego bądź możliwości czasowego zawieszenia działalności gospodarczej, pod nazwą urlopu rodzinnego, w wymiarze do 12-stu miesięcy, do wykorzystania przez pracownika lub osobę prowadzącą działalność gospodarczą na opiekę nad najbliższym członkiem rodziny. W rozumieniu projektowanej ustawy za najbliższego członka rodziny uznaje się wstępnych, ojczyzna, macochę, teściów, zstępnych, rodzeństwo, męża, żonę lub osobę pozostającą we wspólnym pożyciu.

Z urlopu skorzystać mogą osoby zatrudnione przez co najmniej 6 miesięcy (wliczając w to również zatrudnienie u poprzednich pracodawców) oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą od co najmniej 6-ciu miesięcy.

Za czas przebywania na urlopie rodzinnym przysługiwać będzie świadczenie pieniężne w postaci wypłacanego z FUS przez ZUS zasiłku w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Ponadto, za osobę korzystającą z urlopu rodzinnego odprowadzane będą składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a podstawę ich wymiaru będzie stanowić kwota 80% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek, zgodnie z art. 19 ust. 10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. – o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423 t.j.). Z urlopu będzie można skorzystać w sposób ciągły - przez 12 miesięcy lub w częściach – maksymalnie czterech.

Zgodnie z projektowanymi przepisami ustawy urlop rodzinny będzie udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania. Do wniosku dołącza się dokumenty, których katalog i wzory określi w rozporządzeniu minister właściwy do spraw pracy. Pracodawca, zgodnie z projektowanymi przepisami, będzie obowiązany uwzględnić prawidłowo złożony wniosek pracownika. Projekt przewiduje również, iż pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu rodzinnego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie.

Po skorzystaniu z określonego wnioskiem wymiaru urlopu rodzinnego, pracodawca będzie zobowiązany dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, z wynagrodzeniem nie

niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Projekt ustawy zakłada również, iż pracownik będzie mógł zrezygnować z urlopu rodzinnego w każdym czasie i powrócić na zajmowanie stanowisko – uzyskując uprzednio zgodę pracodawcy, a bez jego zgody - po wcześniejszym zawiadomieniu go najpóźniej 30 dni przed terminem zamierzonego powrotu do pracy.

Projekt ustawy zakłada także możliwość łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzinnego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Wymiar urlopu rodzinnego będzie ulegał wtedy wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części.

Projektodawca przewiduje również wprowadzenie specjalnej ochrony pracowników chcących skorzystać lub korzystających z urlopu rodzinnego przed możliwością zwolnienia z pracy w postaci przepisu zgodnie z którym pracodawca nie będzie mógł wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu rodzinnego wniosku o udzielenie urlopu rodzinnego - do dnia zakończenia tego urlopu.

Jeśli chodzi o osoby prowadzące działalność gospodarczą, projektowane przepisy przewidują możliwość zawieszenia takiej działalności w celu skorzystania z urlopu rodzinnego na sprawowanie opieki nad najbliższym członkiem rodziny na analogicznych zasadach jak to ma miejsce w przypadku pracownika – również na czas do 12 miesięcy (z możliwością skorzystania w maksymalnie czterech częściach). Przepisy projektu ustawy dotyczące odprowadzania składek emerytalnych i rentowych oraz wypłacania zasiłku będą stosowane odpowiednio również do osób prowadzących działalność gospodarczą.

3. Przewidywane skutki wprowadzanego aktu prawnego

Przewiduje się, iż projektowane przepisy po ich wejściu w życie będą wpływać pozytywnie na wiele aspektów funkcjonowania i rozwoju polskich rodzin, a także przyczynią się do pozytywnych skutków w sferze rynku pracy, instytucjonalnej opieki nad dziećmi, a także nad osobami starszymi i niesamodzielnymi.

Wprowadzane przepisy umożliwią sprawowanie opieki na przykład przez dziadków i babcie nad ich wnukami, a matkom i ojcom umożliwią szybszy i efektywniejszy powrót do pracy. Pozwolą przy tym również na odciążenie przedszkoli i instytucji opieki nad dziećmi do lat trzech, które obecnie pomimo pewnego wzrostu liczby placówek dalej borykają się z problemem braku miejsc. Przy korzystaniu z urlopu rodzinnego dla opieki nad dorosłymi osobami niesamodzielnymi odciążone zostaną Domy Pomocy Społecznej, które wobec stałego procesu starzenia się społeczeństwa również cierpią na chroniczny brak miejsc. Projektowane

przepisy ograniczą również korzystanie ze zwolnień lekarskich, często pobieranych właśnie na opiekę nad chorymi dziećmi czy niesamodzielnymi osobami starszymi.

4. Skutki finansowe dla budżetu państwa

Projektodawcy szacują, że roczne skutki finansowe dla budżetu państwa będą oscylować wokół kwoty 8,5 mld zł rocznie przy około 200 tysiącach osób korzystających z pełnego wymiaru tj. 12 miesięcy urlopu rodzinnego.

5. Oświadczenie o zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej

W ocenie projektodawcy przedmiot projektowanej regulacji nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

6. Oświadczenie o notyfikacji zgodnie z przepisami dotyczącymi funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych

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

7. Akty wykonawcze do ustawy

Projekt zakłada, że oświadczenie o chęci skorzystania z urlopu rodzinnego jest składane w urzędowo określonej treści wraz z katalogiem niezbędnych dokumentów, co wiąże się z koniecznością wydania przez ministra właściwego do spraw pracy odpowiedniego rozporządzenia regulującego szczegółowo tę kwestię formalną.

8. Konsultacje społeczne

Projekt jest kierowany na drogę legislacyjną tzw. ścieżką poselską w związku z czym nie są wymagane prawem formalne konsultacje społeczne. Niemniej jednak należy podkreślić, iż potrzeba wprowadzenia zawartych w projekcie zmian ustawowych zrodziła się w trakcie wielu nieformalnych rozmów i konsultacji ze środowiskami skupiającymi m.in. kobiety, osoby niepełnosprawne, a także z organizacjami seniorów, związkami zawodowymi i organizacjami przedsiębiorców na szczeblach lokalnych i krajowym – co samo w sobie stanowi nieformalny rodzaj konsultacji społecznych, a przedmiotowy projekt ustawy jest odpowiedzią zgłaszającego go środowiska politycznego na postulaty i wnioski tych grup.

Warszawa, 10 czerwca 2021 r.

BAS-WAPM-1368/21

SEKRETARIAT Z-CY SZEFKA KS

L.dz. DS.1120.384.21

Data wpływu 11.06.2021

Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Urszula Paślawska)

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

1. Przedmiot projektu ustawy

Projekt ustawy ma na celu zmianę Kodeksu pracy¹ polegającą na wprowadzeniu dodatkowej formy urlopu pracowniczego tj. urlopu rodzinnego w wymiarze 12 miesięcy w celu opieki nad najbliższym członkiem rodziny zdefiniowanym w projekcie ustawy jako: mąż, żona, wstępni, zstępni, ojczym, macocha, rodzeństwo, teściowie, osoby pozostające we wspólnym pożyciu. Projekt ustawy zawiera również zmiany ustawy - Prawo przedsiębiorców² umożliwiające zawieszenie działalności gospodarczej na okres 12 miesięcy w celu opieki nad najbliższym członkiem rodziny oraz zmiany ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych³, ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych⁴, ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁵, ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa⁶, których celem jest przyznanie osobom korzystającym z urlopu rodzinnego świadczenia pieniężnego w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, wypłacanego przez ZUS oraz wprowadzenie regulacji umożliwiających odprowadzanie za osoby korzystające z tych urlopów składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz zdrowotne.

Celem projektu ustawy jest stworzenie mechanizmów prawnych umożliwiających pogodzenie pracy zawodowej z rodzicielstwem lub opieką nad innym członkiem rodziny, pełnienie wielu ról społecznych oraz wzmocnienie istniejących już instrumentów prawnych na rzecz rodziny oraz równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.

Projektowana ustawa ma wejść w życie 14 dni od dnia ogłoszenia.

¹ Dz.U. z 2020 r. poz. 1320.

² Dz.U. z 2021 r. poz. 162.

³ Dz.U. z 2021 r. poz. 423.

⁴ Dz. U. z 2020 r. poz. 1398.

⁵ Dz.U. z 2020 r. poz. 1409.

⁶ Dz. U. z 2020 r. poz. 870.

2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy

Zgodnie z art. 153 ust. 1 lit. i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: TfUE), mając na względzie urzeczywistnienie celów określonych w artykule 151 TfUE⁷, Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy. W tym celu Parlament Europejski i Rada mogą przyjąć, w drodze dyrektyw minimalne wymagania stopniowo wprowadzane w życie, z uwzględnieniem warunków i norm technicznych istniejących w każdym z państw członkowskich. Dyrektywy te unikają nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw.

W wykonaniu tego przepisu przyjęto dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE⁸ (dalej jako „dyrektywa”).

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

Zgodnie z art. 1 dyrektywy jej celem jest określenie minimalnych wymagań mających na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będących rodzicami lub opiekunami najbliższych członków rodziny pogodzenia życia rodzinnego i pracy zawodowej.

W art. 6 dyrektywy przewidziano obowiązek wprowadzenia przez poszczególne państwa członkowskie niezbędnych środków w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni roboczych w roku zdefiniowanego jako urlop dla pracowników umożliwiający zapewnienie opieki osobistej lub wsparcia krewnemu⁹ lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych..

Państwa członkowskie mogą określić szczegóły dotyczące dodatkowych warunków i zakresu urlopu opiekuńczego zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. W art. 10 ust. 3 dyrektywy wprowadza się obowiązek określenia w przepisach krajowych statusu umowy o pracę na okres korzystania z urlopu opiekuńczego, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, wraz ze składnikami emerytalnymi, i jednocześnie zapewnienia utrzymania stosunku pracy pracownika w tym okresie. Zgodnie z art. 12

⁷ Cele wymienione w art. 151 TfUE to promowanie zatrudnienia, poprawa warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu.

⁸ Dz. Urz. UE L 188 z 12.7.2019, str. 79- 93.

⁹ Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit e) dyrektywy krewny oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku, gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie.

dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwalniania pracowników z powodu wystąpienia z wnioskiem o urlop rodzinny, a w razie zwolnienia pracownika – możliwość obrony przed sądem. Ciężar udowodnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy spoczywa w tym przypadku na pracodawcy. Zgodnie z postanowieniami art. 20 dyrektywy, państwa członkowskie muszą wprowadzić przepisy niezbędne do jej wykonania do 2 sierpnia 2022 r.

Należy ocenić, że rozwiązania przyjęte w opiniowanym projekcie ustawy są korzystniejsze dla pracownika niż te określone w dyrektywie. Jest to zgodne z dyrektywą, która wprowadza możliwość wprowadzenia przez państwa członkowskie korzystniejszych dla pracowników przepisów od regulacji ustanowionych w dyrektywie (art. 16 dyrektywy). Zaznaczono jednocześnie, że zakazane jest obniżenie poziomu ochrony pracowników w obszarach objętych zakresem dyrektywy.

Projekt ustawy przewiduje m.in. dłuższy wymiar urlopu opiekuńczego (do 12 miesięcy), szerszy zakres przedmiotowy (w projekcie uwzględnia się możliwość uzyskania urlopu opiekuńczego na opiekę nad ojcymem, macochą, teściami). W projekcie ustawy w sposób prawidłowy przewidziano zakres ochrony pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie od złożenia wniosku do zakończenia trwania urlopu rodzinnego. Nie przewidziano jednak odwróconego ciężaru dowodu w przypadku sporu przed sądem pracy dotyczącego niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy.

W konsekwencji należy ocenić, że proponowana regulacja w zakresie wprowadzenia regulacji dotyczących urlopu rodzinnego dla pracownika jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

4. Konkluzje

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw jest objęty zakresem regulacji prawa Unii Europejskiej. W zakresie, w jakim wprowadza regulacje dotyczące urlopu rodzinnego dla pracownika, projekt jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Autor:

Agnieszka Olszewska
ekspert ds. legislacji
w Biurze Analiz Sejmowych

Akceptował:
Wicedyrektor
Biura Analiz Sejmowych
Sobolewski
Przemysław Sobolewski

Warszawa, 10 czerwca 2021 r.

BAS-WAPM-1369/21

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA K6
L.dz. DS. 1120, 384, 21(2)
Data wpływu 11.06.2021

Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia w sprawie stwierdzenia, czy poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Urszula Paślawska) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu.

Projekt ustawy ma na celu zmianę Kodeksu pracy¹ polegającą na wprowadzeniu dodatkowej formy urlopu pracowniczego tj. urlopu rodzinnego w wymiarze 12 miesięcy w celu opieki nad najbliższym członkiem rodziny zdefiniowanym w projekcie ustawy jako: mąż, żona, wstępni, zstępni, ojczym, macocha, rodzeństwo, teściowie, osoby pozostające we wspólnym pożyciu. Projekt ustawy zawiera również zmiany ustawy – Prawo przedsiębiorców² umożliwiające zawieszenie działalności gospodarczej na okres 12 miesięcy w celu opieki nad najbliższym członkiem rodziny oraz zmiany ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych³, ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych⁴, ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁵, ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa⁶, których celem jest przyznanie osobom korzystających z urlopu rodzinnego świadczenia pieniężnego w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, wypłacanego przez ZUS oraz wprowadzenie regulacji umożliwiających odprowadzanie za osoby korzystające z tych urlopów składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz zdrowotne.

Celem projektu ustawy jest stworzenie mechanizmów prawnych umożliwiających pogodzenie pracy zawodowej z rodzicielstwem lub opieką nad innym członkiem rodziny, pełnienie wielu ról społecznych oraz wzmocnienie

¹ Dz.U. z 2020 r. poz. 1320.

² Dz.U. z 2021 r. poz. 162.

³ Dz.U. z 2021 r. poz. 423.

⁴ Dz. U. z 2020 r. poz. 1398.

⁵ Dz.U. z 2020 r. poz. 1409.

⁶ Dz. U. z 2020 r. poz. 870.

istniejących już instrumentów prawnych na rzecz rodziny oraz równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.

Projekt zawiera przepisy mające na celu wykonanie prawa UE.

Zgodnie z art. 153 ust. 1 lit. i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: TfUE), mając na względzie urzeczywistnienie celów określonych w artykule 151⁷, Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy. W tym celu Parlament Europejski i Rada mogą przyjąć, w drodze dyrektyw minimalne wymagania stopniowo wprowadzane w życie, z uwzględnieniem warunków i norm technicznych istniejących w każdym z państw członkowskich. Dyrektywy te unikają nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw.

W wykonaniu tego przepisu przyjęto dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE⁸ (dalej jako „dyrektywa”), w której przewidziano m.in. wprowadzenie prawa pracownika do urlopu opiekuńczego umożliwiającego opiekę nad krewnym lub osobą zamieszkującą w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie. Zgodnie z postanowieniami art. 20 dyrektywy, państwa członkowskie muszą wprowadzić przepisy niezbędne do jej wykonania do **2 sierpnia 2022 r.** i niezwłocznie poinformować o tym Komisję Europejską⁹. Dyrektywa nie została jeszcze implementowana do prawa polskiego.

Projekt w zakresie, w jakim wprowadza regulacje dotyczące urlopu rodzinnego dla pracownika zmierza do wykonania postanowień dyrektywy dotyczących urlopu opiekuńczego. Projekt nie zapewnia pełnej implementacji dyrektywy do prawa polskiego.

⁷ Cele wymienione w art. 151 TfUE to promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu.

⁸ Dz.Urz. UE L 188 z 12.7.2019, str. 79- 93.

⁹ Według stanu na 8.06.2021 r. w bazie krajowych środków wykonawczych, prowadzonej przez KE, wprowadzono dotychczas informacje dotyczące aktów prawa krajowego wykonujących przepisy dyrektywy 2019/1158 tylko w odniesieniu do dwóch państw członkowskich (Czechy i Belgia); informacje dotyczące krajowych środków wykonawczych dot. implementacji dyrektywy 2019/1158: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/NIM/?uri=CELEX:32019L1158&qid=1621498984888>.

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw może być uznany za projekt ustawy wykonującej prawo UE w rozumieniu art. 95a ust. 3 Regulaminu Sejmu.

Autor:

Agnieszka Olszewska
ekspert ds. legislacji
w Biurze Analiz Sejmowych

Akceptował:
Wicedyrektor
Biura Analiz Sejmowych
Sobolewski
Przemysław Sobolewski