

UZASADNIENIE

Projektowana nowelizacja Kodeksu pracy ma trzy cele.

Po pierwsze, zmierza do uwzględnienia w przepisach Kodeksu pracy dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem – konsekwencji zmian obowiązujących od dnia 18 stycznia 2009 r., wprowadzonych przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. Nr 223, poz. 1460).

Po drugie, uwzględnia postulat Rzecznika Praw Dziecka i Rzecznika Praw Obywatelskich, aby pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego objąć w tym czasie szczególną ochroną stosunku pracy w zakresie, w jakim z takiej ochrony korzystają pracownicy przebywający na urlopie macierzyńskim.

Po trzecie, zmierza do maksymalnego ujednoczenia standardów ochronnych stosowanych do pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego (podstawowego i dodatkowego), pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (podstawowego i dodatkowego) oraz pracowników korzystających z urlopu ojcowskiego – w celu uniknięcia zarzutu dyskryminacji w stosunkach pracy w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem.

1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy wprowadziła, poczynając od dnia 18 stycznia 2009 r., wyraźną gwarancję w zakresie trwałości stosunku pracy dla pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego i z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Przepis art. 183² Kodeksu pracy zapewnia takim pracownikom po zakończeniu urlopu powrót do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywaliby, gdyby nie korzystali z urlopu.

Zasadne jest, aby analogiczna ochrona dotyczyła pracowników korzystających z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a także z urlopu ojcowskiego.

Te trzy rodzaje urlopów wprowadzono do Kodeksu pracy przepisami ustawy z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U.

Nr 237, poz. 1654). Powyższa ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2009 r., a zatem nie mogła uwzględniać rozwiązań prawnych obowiązujących od dnia 18 stycznia 2009 r. Cele, a także zasady udzielania dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego jednoznacznie przesądzają o podobieństwie tych urlopów odpowiednio do urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Dają temu wyraz regulacje zawarte w przepisie art. 182¹ § 6 Kodeksu pracy dot. dodatkowego urlopu macierzyńskiego (obowiązek odpowiedniego stosowania do dodatkowego urlopu macierzyńskiego przepisów o urlopie macierzyńskim) oraz w przepisie art. 183 § 4 Kodeksu pracy dot. dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (obowiązek odpowiedniego stosowania do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisów o urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego).

Dlatego też proponuje się, w art. 1 pkt 4 projektu, nadać nowe brzmienie art. 183² Kodeksu pracy, które rozciągnie obecnie obowiązującą ochronę w zakresie warunków powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim i urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego – na pracowników powracających do pracy po dodatkowym urlopie macierzyńskim i dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Należy dodać, że w praktyce z ochrony tej pracownicy będą mogli skorzystać dopiero w 2010 r. i w latach następnych, bowiem skorzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego po raz pierwszy będzie możliwe poczynając od dnia 1 stycznia 2010 r.

Także od dnia 1 stycznia 2010 r. będzie możliwe skorzystanie po raz pierwszy z urlopu ojcowskiego. Prawo do takiego urlopu wynika z przepisów art. 182³ Kodeksu pracy. Ze względu na to, że Kodeks pracy nakazuje do pracownika – ojca wychowującego dziecko odpowiednie stosowanie w okresie urlopu ojcowskiego przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego, podkreślając tym samym nie tylko cel, ale także rangę takiego urlopu, proponuje się, w art. 1 pkt 2 projektu, korektę art. 182³ § 3 Kodeksu pracy, polegającą na uzupełnieniu wymienionych w nim artykułów Kodeksu pracy – o art. 183². Tym samym pracownik – ojciec wychowujący dziecko korzystający z urlopu ojcowskiego zostałby objęty identyczną ochroną w zakresie warunków powrotu do pracy po zakończeniu urlopu, z jakiej korzystają już pracownicy powracający do pracy z urlopu macierzyńskiego i z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

2. Obecnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie przewidują dla pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego szczególnej ochrony stosunku pracy, w zakresie, w jakim z ochrony takiej korzystają pracownicy na urlopie macierzyńskim. Rzecznik Praw Dziecka, powołując się zwłaszcza na przepis art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, Kodeks rodzinny i opiekuńczy, Europejską Konwencję o przysposobieniu dzieci z dnia 24 kwietnia 1967 r. sporządzoną w Strasburgu oraz Konwencję o Prawach Dziecka przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 20 listopada 1989 r. – postuluje objęcie pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego ochroną stosunku pracy wynikającą z przepisów art. 177 Kodeksu pracy. Z analogicznym postulatem wystąpił także Rzecznik Praw Obywatelskich.

Choć cele urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego nie są tożsame, to jednak należy uwzględnić wnioski Rzecznika Praw Dziecka i Rzecznika Praw Obywatelskich, biorąc przede wszystkim pod uwagę dobro dziecka, i zapewnić obu grupom rodziców (biologicznym i prawnym) identyczny zakres ochrony trwałości zatrudnienia w czasie wypełniania ważnych funkcji rodzicielskich.

Projektowana nowelizacja Kodeksu pracy, w art. 1 pkt 3 lit. a, przewiduje zatem odpowiednią zmianę w przepisie art. 183 § 1 zdanie drugie Kodeksu pracy, dotyczącym urlopu adopcyjnego. Zmiana ta polega na uzupełnieniu katalogu przepisów Kodeksu pracy dotyczących urlopu macierzyńskiego odpowiednio stosowanych w przypadku urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – o art. 177 Kodeksu pracy. Konsekwencją tej zmiany będzie zagwarantowanie pracownikom korzystającym z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego takiej samej ochrony stosunku pracy, z jakiej korzystają pracownicy przebywający na urlopie macierzyńskim.

W projektowanej nowelizacji Kodeksu pracy proponuje się także uwzględnić fakt, iż od dnia 1 stycznia 2010 r. pracownicy będą mogli korzystać z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Taką możliwość stworzyła ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 237, poz. 1654). Zatem, konsekwentnie do zmiany zawartej w art. 1 pkt 3 lit. a projektu, proponuje się objąć szczególną ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 177 Kodeksu pracy, także pracowników korzystających z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Nie ma bowiem uzasadnienia, aby pracownicy korzystający z dodatkowego urlopu adopcyjnego znaleźli się w sytuacji gorszej od

pracowników korzystających z podstawowego urlopu adopcyjnego. Zmianę w tym zakresie zawiera art. 1 pkt 3 lit. b projektu.

3. Projektowana nowelizacja Kodeksu pracy przewiduje także maksymalne zrównanie sytuacji prawnej poszczególnych grup pracowników wypełniających funkcje rodzicielskie, tj. korzystających z urlopu macierzyńskiego (podstawowego i dodatkowego), z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (podstawowego i dodatkowego) oraz z urlopu ojcowskiego – w zakresie objęcia określonymi uprawnieniami i zasadami przewidzianymi w Kodeksie pracy. Obecnie najliczniejszy katalog takich uprawnień i zasad dotyczy pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego. Obejmuje on:

- zasadę, zgodnie z którą sąd pracy może nie uwzględnić roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy wyłącznie w razie likwidacji lub upadłości pracodawcy (art. 45 § 3 Kodeksu pracy),
- zasadę, zgodnie z którą w przypadku przywrócenia do pracy wyrokiem sądowym przysługuje prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy (art. 47 i art. 57 § 2 Kodeksu pracy),
- prawo wyboru roszczenia w razie zwolnienia z pracy (przywrócenie do pracy albo odszkodowanie) w przypadku zatrudnienia na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy (art. 50 § 5 Kodeksu pracy),
- prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (art. 163 § 3 Kodeksu pracy),
- zasadę, zgodnie z którą następuje odroczenie rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego w związku z rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego (art. 165 pkt 4 Kodeksu pracy),
- zasadę, zgodnie z którą następuje przerwanie urlopu wypoczynkowego z powodu rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego (art. 166 pkt 4 Kodeksu pracy),
- szczególną ochronę stosunku pracy (art. 177 Kodeksu pracy),
- zasady dzielenia się urlopem macierzyńskim między rodzicami dziecka (art. 180 § 5 i 6 Kodeksu pracy),
- prawo pracownika – ojca wychowującego dziecko do korzystania z części urlopu macierzyńskiego w razie choroby hospitalizowanej matki uniemożliwiającej sprawowanie jej opieki nad dzieckiem (art. 180 § 6¹ – 6³ Kodeksu pracy),
- prawo do wykorzystania części urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka w razie śmierci matki w czasie takiego urlopu (art. 180 § 7 Kodeksu pracy),

- prawo do 7 dni urlopu macierzyńskiego przypadającego po zgonie dziecka po upływie 8 tygodnia życia (art. 180¹ § 2 Kodeksu pracy),
- zasadę, zgodnie z którą 1 tydzień urlopu macierzyńskiego odpowiada 7 dniom kalendarzowym (art. 183¹ § 1 Kodeksu pracy),
- prawo powrotu po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym lub równorzędnym stanowisku (art. 183² Kodeksu pracy).

Zrównanie sytuacji prawnej pracowników korzystających z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu adopcyjnego (podstawowego i dodatkowego) oraz z urlopu ojcowskiego – z pracownikami korzystającymi z urlopu macierzyńskiego polegałoby na:

- w odniesieniu do pracowników korzystających z dodatkowego urlopu macierzyńskiego – uzupełnieniu katalogu przepisów wymienionych w art. 182¹ § 6 o art. 45 § 3 oraz art. 180 § 6¹ – 6³; stosowną propozycję zmiany w tym zakresie zawiera art. 1 pkt 1 projektu,
- w odniesieniu do pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – uzupełnieniu katalogu przepisów wymienionych w art. 183 § 1 zdanie drugie o art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4 i art. 180¹ § 2, uwzględniając także powołanie art. 177; stosowną propozycję zmiany w tym zakresie zawiera art. 1 pkt 3 lit. a projektu,
- w odniesieniu do pracowników korzystających z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – uzupełnieniu katalogu przepisów wymienionych w art. 183 § 4 o art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 180 § 6¹ – 6³ i art. 180¹ § 2, uwzględniając także powołanie art. 177; stosowną propozycję zmiany w tym zakresie zawiera art. 1 pkt 3 lit. b projektu,
- w odniesieniu do pracowników korzystających z urlopu ojcowskiego – uzupełnieniu katalogu przepisów wymienionych w art. 182³ § 3 o art. 45 § 3; stosowną propozycję zmiany w tym zakresie zawiera art. 1 pkt 2 projektu.

4. Projektowana nowelizacja Kodeksu pracy przewiduje także zmiany o charakterze precyzującym obecne regulacje oraz mające charakter porządkowy. Chodzi tu o:

- zmianę art. 186⁷ Kodeksu pracy, polegającą na sprecyzowaniu terminu na złożenie wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego. Zmiana ta dodatkowo umożliwi właściwe stosowanie przepisu określającego czas obowiązywania szczególnej ochrony stosunku pracy takich pracowników (art. 1 pkt 5 projektu),

- zmianę art. 189¹ Kodeksu pracy, polegającą na zachowaniu w katalogu artykułów Kodeksu pracy powołanych w tym przepisie wyłącznie tych, które określają uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem, z których wedle wyboru może korzystać jeden z rodziców lub opiekunów dziecka, jeżeli oboje są zatrudnieni. Proponuje się zatem pominięcie w tym katalogu art. 186¹ – 186⁵ Kodeksu pracy dotyczących sytuacji pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego (art. 1 pkt 6 projektu).

5. Proponuje się, aby ustawa weszła w życie w możliwie jak najszybszym terminie, tj. po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. Umożliwi to szybką realizację postulatu Rzecznika Praw Dziecka i Rzecznika Praw Obywatelskich.

Natomiast normy odnoszące się do pracowników korzystających z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz z urlopu ojcowskiego, w praktyce będą miały zastosowanie poczynając od dnia 1 stycznia 2010 r.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które będzie oddziaływał akt prawny

Projektowana ustawa oddziałuje na:

- pracownice i pracowników objętych przepisami o urlopach na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowych urlopach macierzyńskich, dodatkowych urlopach na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopie ojcowskim,
- pracodawców zatrudniających ww. pracowników.

2. Konsultacje społeczne

Projektowana ustawa została przekazana do zaopiniowania organizacjom związkowym i organizacjom pracodawców w trybie wynikającym z ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) i z ustawy z 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.).

W ustawowym terminie opinię do projektu ustawy przekazała Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” oraz Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”. Pozostałe organizacje nie zajęły stanowiska.

PKPP „Lewiatan” i NSZZ Solidarność nie zgłosiły uwag do projektu ustawy.

Jednocześnie PKPP „Lewiatan” wskazała na kwestię braku prawnego uregulowania w Kodeksie pracy uprawnień rodzicielskich ojca przejmującego opiekę nad dzieckiem, w przypadku porzucenia dziecka przez matkę.

Propozycja uzupełnienia projektu ustawy o taką regulację nie może być uwzględniona, ze względu na to, że uprawnienie do przejęcia przez pracownika – ojca wychowującego dziecko prawa do urlopu macierzyńskiego nie może być oparte jedynie na obiegowym rozumieniu pojęcia „porzucenie dziecka”, które mogłoby być dowolnie interpretowane przez pracodawcę udzielającego takiego urlopu. Pojęcie porzucenia osoby, wobec której istnieje ustawowy obowiązek troszczenia się przez inną osobę – występuje w porządku prawnym, w przepisach Kodeksu karnego (art. 210 Kodeksu karnego). Na gruncie tej gałęzi prawa takie porzucenie oznacza m.in. działanie polegające na opuszczeniu dziecka, połączone z zaprzestaniem troszczenia się o nie, bez zapewnienia dziecku opieki ze strony innych osób. Przy ocenie zachowań lub zaniechań związanych z porzuceniem dziecka

bierze się pod uwagę umyślność działania lub zaniechania sprawcy. Zatem ustalenie, iż doszło do porzucenia dziecka w znaczeniu prawnym wymaga przeprowadzenia określonych czynności przewidzianych procedurami karnymi oraz wydania wyroku sądowego. Nie jest to możliwe w stosunkowo krótkim czasie przeznaczonym do wykorzystywania urlopu macierzyńskiego.

3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Nie przewiduje się dodatkowego obciążenia dla budżetu państwa i sektora finansów publicznych.

Należy bowiem zauważyć, że propozycja objęcia niektórymi uprawnieniami przysługującymi obecnie pracownikom korzystającym z urlopu macierzyńskiego – także pracowników korzystających z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu adopcyjnego (podstawowego i dodatkowego) oraz z urlopu ojcowskiego – spowoduje koszty dla pracodawców jedynie w przypadku, gdy będą oni postępować niezgodnie z przepisami prawa pracy, tj. będą rozwiązywać umowy o pracę z naruszeniem prawa. Pracodawcy postępujący zgodnie z przepisami prawa pracy nie odczują skutków finansowych projektowanych zmian.

4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Projektowana ustawa nie będzie miała istotnego wpływu na rynek pracy.

5. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Projektowana ustawa nie będzie miała wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Projektowana ustawa nie będzie miała wpływu na sytuację i rozwój regionalny.

7. Zgodność z prawem Unii Europejskiej

Projektowana ustawa jest zgodna z regulacjami prawa Unii Europejskiej. Zwłaszcza propozycja objęcia szczególną ochroną stosunku pracy pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach

urlopu macierzyńskiego odpowiada wymaganiom prawa unijnego (art. 2 ust. 7 dyrektywy Rady nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. o wprowadzeniu zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w kwestii dostępu do zatrudnienia, szkolenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy – zmieniony dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. oraz art. 16 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy). Z powołanych regulacji prawa unijnego wynika, że państwa członkowskie, które w swoich ustawodawstwach przewidziały urlop adopcyjny, powinny zapewnić pracownikom korzystającym z takiego urlopu ochronę w zakresie trwałości stosunku pracy i warunków powrotu do pracy po zakończeniu urlopu – na zasadach analogicznych, jak w odniesieniu do pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego.

Projektowana ustawa nie wymaga notyfikacji Komisji Europejskiej.

8. Działalność lobbingowa

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2005 r. Nr 169, poz. 1414 oraz z 2009 r. Nr 42, poz. 337), projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej.

Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy w trybie przewidzianym w powyższej ustawie.