

UZASADNIENIE

1. Konieczność nowelizacji przepisów Kodeksu pracy dotyczących urlopu wychowawczego w zakresie przedstawionym w projekcie związana jest z:
 - 1) wejściem w życie dyrektywy 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 uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz. Urz. UE L 68 z 18.3.2010, str. 13). Zgodnie z klauzulą 2 porozumienia ramowego, minimalny wymiar urlopu rodzicielskiego, przysługujący indywidualnie każdemu z rodziców, został zwiększony z trzech do czterech miesięcy. W odniesieniu do sposobu korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego określono, że prawo do co najmniej jednego z czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego powinno zostać przyznane bez możliwości jego przenoszenia/przeniesienia pomiędzy rodzicami. Wskazano również, że zasady odnoszące się do części urlopu, której nie można przenieść, należy określić na szczeblu krajowym z uwzględnieniem już obowiązujących przepisów,
 - 2) orzeczeniem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der LandeskrankenhäuserTirols. Trybunał orzekł w nim m.in., że klauzulę 2 pkt 6 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego, wdrożonego dyrektywą 96/34/WE, należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisowi krajowemu, zgodnie z którym pracownicy, którzy korzystają z prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze dwóch lat, tracą po jego zakończeniu prawo do corocznego płatnego urlopu za rok poprzedzający narodziny dziecka. W tym kontekście Trybunał wskazał również, że uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego i mają zastosowanie po zakończeniu tego urlopu, przy czym pojęcie uprawnień nabytych lub nabywanych należy rozumieć jako obejmujące całość praw i korzyści, w formie pieniężnej i w naturze, wynikających bezpośrednio lub pośrednio ze stosunku pracy, na które

pracownik może się powołać wobec pracodawcy w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego (pkt 50 – 53 wyroku).

Analogiczne uprawnienie jest gwarantowane także postanowieniem klauzuli 5 pkt 2 zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, wdrożonego dyrektywą Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającą dyrektywę 96/34/WE.

Należy podkreślić, że celem dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE jest lepsze godzenie pracy, życia prywatnego i rodzinnego przez pracujących rodziców oraz równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy. Tak przedstawiony cel dyrektywy wdrażającej porozumienie partnerów społecznych powinien być uwzględniany przy formułowaniu przepisów obowiązujących w państwach członkowskich. Powinny one skłaniać ojców do przyjmowania na siebie większej części obowiązków rodzinnych i co się z tym wiąże, szerszego korzystania z uprawnień rodzicielskich.

2. Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy dotyczącymi urlopu wychowawczego (art. 186 Kodeksu pracy), pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 4. roku życia. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może skorzystać z kolejnego urlopu wychowawczego na to samo dziecko, także w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.

Zasadą jest, że jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z urlopu wychowawczego w tym samym czasie może korzystać tylko jedno z nich. Od tej zasady przewidziano wyjątek polegający na możliwości

jednoczesnego korzystania przez oboje rodziców lub opiekunów dziecka z urlopu wychowawczego przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w czterech częściach i jest udzielany na wniosek uprawnionego pracownika. Przepisy rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz. U. Nr 230, poz. 2291) określają szczegółowe warunki udzielania urlopu wychowawczego, zapewniające prawidłowe stosowanie regulacji zawartych w Kodeksie pracy dotyczących korzystania z takiego urlopu.

Przepisy Kodeksu pracy określają także wpływ korzystania z urlopu wychowawczego na prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego (art. 155² Kodeksu pracy). Zgodnie z tymi przepisami, jeżeli pracownik w danym roku kalendarzowym nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego, bowiem 1 stycznia przebywa na urlopie wychowawczym, to po podjęciu pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego jego wymiar urlopu wypoczynkowego ustala się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia przypadającego do końca roku kalendarzowego (art. 155² § 1 Kodeksu pracy). Jeżeli natomiast korzystanie z urlopu wychowawczego w danym roku kalendarzowym następuje po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego, to ma to wpływ na wymiar urlopu wypoczynkowego, jeżeli pracownik powraca do pracy po urlopie wychowawczym w tym samym roku kalendarzowym. W takim przypadku urlop wypoczynkowy ulega proporcjonalnemu obniżeniu, przy uwzględnieniu okresu korzystania z urlopu wychowawczego (art. 155² § 2 Kodeksu pracy).

Długotrwałe, nieprzerwane korzystanie przez pracownika z urlopu wychowawczego, w obecnym stanie prawnym, może skutkować przedawnieniem roszczenia o urlop wypoczynkowy, do którego pracownik nabył prawo przed urlopem wychowawczym. Roszczenie ze stosunku pracy przedawnia się bowiem z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne, co dotyczy także roszczenia o charakterze niemajątkowym, jakim jest roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego w naturze (art. 291 § 1 Kodeksu pracy).

3. W celu implementacji postanowień dyrektywy 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 uchylającej dyrektywę 96/34/WE, a także w celu osiągnięcia zgodności polskich regulacji prawnych dotyczących urlopu wychowawczego z orzeczeniem Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols – projektowana ustawa przewiduje:

- 1) przyznanie każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka uprawnionych do urlopu wychowawczego – wyłącznego prawa do jednego miesiąca takiego urlopu z wymiaru urlopu wychowawczego wynoszącego maksymalnie 36 miesięcy (art. 186 § 4 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy). Projektowane rozwiązanie zakłada zatem wydzielenie w ramach wymiaru urlopu wychowawczego wynoszącego maksymalnie 36 miesięcy, po jednym miesiącu takiego urlopu dla każdego z rodziców lub opiekunów dziecka i ustanowienie tych miesięcy nieprzenoszalnymi. Nieskorzystanie przez każdego z rodziców lub opiekunów dziecka z przysługującej mu nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego oznaczać będzie w praktyce, że wymiar urlopu wychowawczego na dane dziecko wyniesie do 34 miesięcy (jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka zrezygnują z nieprzenoszalnej części urlopu) lub do 35 miesięcy (jeżeli jedno z rodziców lub opiekunów dziecka zrezygnuje ze skorzystania ze swojej nieprzenoszalnej części urlopu albo w przypadku rodzica lub opiekuna dziecka samotnie wychowującego dziecko). Przyjęcie koncepcji nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego oznacza bowiem, że rodzic lub opiekun dziecka nie może korzystać z nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego, która mu nie przysługuje. Zasady dotyczące nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego będą miały zastosowanie także w przypadku korzystania z urlopu wychowawczego udzielanego w wymiarze do 36 miesięcy w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, którego stan zdrowia potwierdzono orzeczeniem lekarskim o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności,
- 2) przyjęcie zasady, zgodnie z którą skorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznaczałoby skorzystanie przez pracownika z jego nieprzenoszalnej części

urlopu wychowawczego (art. 186 § 5 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy).

Taka regulacja powinna zapewnić realizację prawa do nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego w sposób nieutrudniający organizacji pracy i nieobciążający dodatkowymi obowiązkami o charakterze biurokratycznym zarówno pracodawców, jak i pracowników,

- 3) podwyższenie – z 3 do 4 miesięcy – wymiaru urlopu wychowawczego, który może być jednocześnie wykorzystywany przez oboje rodziców lub opiekunów dziecka (art. 186 § 6 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy).

Taka zmiana jest uzasadniona ze względu na podwyższenie minimalnego wymiaru urlopu rodzicielskiego, przysługującego indywidualnie każdemu z rodziców – z trzech do czterech miesięcy. Zamieszczenie powyższej regulacji w art. 186 § 6 Kodeksu pracy skutkuje zmianą porządkową w art. 186² § 3 Kodeksu pracy (art. 186² § 3 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 3 projektowanej ustawy),

- 4) umożliwienie wykorzystywania urlopu wychowawczego w pięciu częściach (art. 186 § 8 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy).

Proponuje się, aby urlop wychowawczy mógł być wykorzystywany w pięciu, a nie jak dotychczas w czterech częściach. Taka zmiana stanu prawnego umożliwi pracownikom wykorzystywanie nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego jako samodzielnej części takiego urlopu i jednocześnie nie pogorszy sytuacji prawnej rodziców lub opiekunów dziecka w zakresie wykorzystywania urlopu wychowawczego w częściach,

- 5) rezygnację z przepisu stanowiącego podstawę do proporcjonalnego obniżania wymiaru urlopu wypoczynkowego w przypadku, gdy w danym roku kalendarzowym po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego korzysta on z urlopu wychowawczego, a następnie w tym samym roku powraca do pracy (art. 155² § 2 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 1 projektowanej ustawy).

Obecnie obowiązujące rozwiązanie prawne, zgodnie z którym w powyższym przypadku wymiar urlopu wypoczynkowego, do którego pracownik nabył prawo przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego, jest

obniżany – narusza standardy wynikające z prawa unijnego w zakresie urlopu rodzicielskiego zawarte w klauzuli 2 porozumienia dotyczącego urlopu rodzicielskiego,

- 6) przyjęcie zasady, zgodnie z którą bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego (nowy art. 293¹ Kodeksu pracy – art. 1 pkt 6 projektowanej ustawy).

W świetle orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols – konieczne jest przyjęcie takiej regulacji prawnej, która zapewni pracownikowi po zakończeniu urlopu wychowawczego możliwość skorzystania z urlopu wypoczynkowego, do którego nabył on prawo przed urlopem wychowawczym. Ze względu na to, że okres przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy wynosi 3 lata i dotyczy także roszczenia o urlop wypoczynkowy, w praktyce może wystąpić sytuacja przedawnienia roszczenia o taki urlop ze względu na długotrwałe i nieprzerwane korzystanie przez pracownika z urlopu wychowawczego (np. w razie korzystania z urlopu wychowawczego udzielonego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym). Proponuje się zatem, aby bieg przedawnienia nie rozpoczynał się, a rozpoczęty ulegał zawieszeniu na czas korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego. Taka regulacja zapewni pracownikowi w każdym przypadku możliwość skorzystania z urlopu wypoczynkowego – po powrocie do pracy z urlopu wychowawczego.

4. Projektowana ustawa przewiduje także nadanie nowego brzmienia przepisowi art. 186⁶ Kodeksu pracy, zawierającemu upoważnienie do wydania aktu wykonawczego dotyczącego szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (art. 186⁶ Kodeksu pracy – art. 1 pkt 4 projektowanej ustawy). Konieczne jest bowiem uwzględnienie w brzmieniu tego upoważnienia zmienionej numeracji paragrafów art. 186 Kodeksu pracy. Regulacje dotyczące urlopu wychowawczego w przypadku dziecka niepełnosprawnego będą bowiem zawarte w przepisie § 3 (a nie jak dotychczas w przepisie § 2), zaś kwestia

jednoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców lub opiekunów dziecka zostanie uregulowana w przepisie § 6 (a nie jak dotychczas w przepisie § 3). Ponadto proponuje się wprowadzenie zmian redakcyjnych w tym przepisie w zakresie brzmienia wytycznych dotyczących treści aktu wykonawczego.

5. Projektowana ustawa nadaje także nowe brzemienne przepisowi art. 189¹ Kodeksu pracy (art. 189¹ Kodeksu pracy – art. 1 pkt 5 projektowanej ustawy). Zmiana ma charakter porządkowy. Wynika ona z konieczności powołania w tym przepisie innych paragrafów art. 186 Kodeksu pracy. Należy w zmienianym przepisie powołać § 1 – 3 projektowanego art. 186 Kodeksu pracy (zamiast § 1 i 2), gdyż w projektowanej ustawie w tych przepisach art. 186 Kodeksu pracy określone zostało prawo do korzystania z urlopu wychowawczego przez pracownika – rodzica lub opiekuna dziecka.
6. Przepis art. 2 projektowanej ustawy zawiera regulacje o charakterze przejściowym. Są one konieczne ze względu na to, iż projektowane przepisy Kodeksu pracy dotyczące urlopu wychowawczego przewidują większą liczbę części, w których można będzie taki urlop wykorzystywać (pięć zamiast dotychczasowych czterech), a także dłuższy wymiar urlopu, z którego rodzice lub opiekunowie dziecka mogą korzystać jednocześnie (przez 4 miesiące, a nie jak dotychczas przez 3 miesiące). Ponieważ przepisy projektowanej ustawy miałyby zastosowanie także do pracowników, którzy korzystali z urlopu wychowawczego na dane dziecko przed zmianą stanu prawnego, co mogło oznaczać, że już wykorzystywali urlop w częściach lub jednocześnie, konieczne jest uregulowanie wymiaru tych uprawnień w nowym stanie prawnym.
7. Proponuje się utrzymanie w mocy przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy dotychczasowego aktu wykonawczego, tj. rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz. U. Nr 230, poz. 2291). Regulacje zawarte w tym rozporządzeniu, mające jedynie charakter techniczny, mogą bowiem być

stosowane także w zmienionym projektowaną ustawą stanie prawnym. Proponowana regulacja zapewni ciągłość regulacji umożliwiających praktyczne stosowanie przepisów o urlopie wychowawczym (art. 3 projektowanej ustawy).

8. Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2013 r. (art. 4 projektowanej ustawy).

Zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy 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 uchylającej dyrektywę 96/34/WE – państwa członkowskie zostały zobowiązane do wdrożenia przedmiotowej dyrektywy do dnia 8 marca 2012 r. Stosownie do art. 3 ust. 2 powyższej dyrektywy, państwa członkowskie mogą skorzystać z dodatkowego okresu na wykonanie niniejszej dyrektywy, który wynosi maksymalnie 1 rok i upływa dnia 8 marca 2013 r. Rząd Rzeczypospolitej Polskiej skorzystał z tej możliwości i poinformował o tym Komisję Europejską.

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej. Tabela zbieżności stanowi załącznik do uzasadnienia.

Projektowana ustawa nie podlega procedurze notyfikacji określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).

Projektowana ustawa – stosownie do przepisów ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) – została opublikowana na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej. Żaden podmiot w trybie przewidzianym w tej ustawie nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem.

Projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, zgodnie z treścią § 11a ust. 1 uchwały nr 49 Rady Ministrów z dnia 19 marca 2002 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. Nr 13, poz. 221, z późn. zm.).

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałują projektowane regulacje

Projektowana ustawa będzie oddziaływać na podmioty mające status pracodawcy oraz na osoby fizyczne mające status pracownika. Zgodnie bowiem z przepisami Kodeksu pracy mającymi zastosowanie u każdego pracodawcy, pracownik spełniający przesłanki do korzystania z urlopu wychowawczego może wnioskować o udzielenie takiego urlopu.

Co do zasady, przedmiotowa nowelizacja Kodeksu pracy ma za zadanie dostosowanie polskich przepisów do zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (wdrożonego dyrektywą Rady 2010/18/UE). Jedną z podstawowych zmian wprowadzonych przez partnerów społecznych do porozumienia było ustanowienie zasady nieprzenoszalności części urlopu bez jakichkolwiek wyjątków. Celem takiego rozwiązania jest zachęcenie do równego dzielenia się i korzystania z urlopu przez oboje rodziców. Partnerzy uznali bowiem, że w wielu państwach członkowskich zachęcanie mężczyzn do przyjmowania równej części obowiązków rodzinnych nie odniosło wystarczających skutków. W związku z tym należy podjąć bardziej skuteczne środki, aby zachęcić do równiejszego podziału obowiązków rodzinnych między kobietami a mężczyznami. Doświadczenie pokazuje, że brak możliwości przenoszenia prawa do tego urlopu może stanowić zachętę do wykorzystywania go przez ojców. Z tych względów europejscy partnerzy społeczni zgodzili się, aby część urlopu nie mogła być przenoszona.

Projekt zmiany Kodeksu pracy realizuje to założenie przez uczynienie dwóch z 36 miesięcy wymiaru urlopu wychowawczego – nieprzenoszalnymi. W ten sposób oboje rodzice mają wyłączne prawo do swojego nieprzenoszalnego miesiąca urlopu wychowawczego, natomiast w przypadku korzystania z urlopu tylko przez jednego z rodziców ogólny wymiar urlopu wychowawczego ulegnie skróceniu do 35 miesięcy.

2. Konsultacje społeczne

Zgodnie z dyrektywą Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego

– implementacja przedmiotowego porozumienia możliwa jest zarówno przez wydzielenie w ramach istniejącego wymiaru urlopu po jednym miesiącu nieprzenoszalnym dla każdego z rodziców, jak i podwyższenie istniejącego wymiaru urlopu o jeden czy dwa miesiące nieprzenoszalne.

Biorąc powyższe pod uwagę, zdecydowano się na podjęcie dialogu z krajowymi partnerami społecznymi w kwestii sposobu wdrożenia do polskiego ustawodawstwa pracy zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, przedstawiając do dyskusji i konsultacji partnerów reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych trzy warianty wdrożenia nowych regulacji dotyczących urlopu rodzicielskiego.

Pierwszy wariant zakładał wydzielenie w ramach obowiązującego już w Polsce wymiaru urlopu wychowawczego (3 lata, czyli 36 miesięcy) po jednym miesiącu dla każdego z rodziców lub opiekunów dziecka i ustanowienie tych miesięcy nieprzenoszalnymi. Nieskorzystanie przez jednego z uprawnionych pracowników z nieprzenoszalnej części urlopu oznaczałoby obniżenie wymiaru urlopu, z którego mógłby skorzystać drugi z uprawnionych pracowników – o jeden miesiąc. Dotyczyłoby to także rodzica lub opiekuna samotnie wychowującego dziecko.

Drugi wariant przewidywał wygosparowanie z obecnego wymiaru urlopu wychowawczego jednego miesiąca urlopu nieprzenoszalnego dla jednego z rodziców lub opiekunów dziecka i dodanie jednego miesiąca urlopu nieprzenoszalnego dla drugiego rodzica lub opiekuna dziecka. Wymiar urlopu wyniósłby zatem 37 miesięcy, zaś w przypadku nieskorzystania przez jednego z uprawnionych pracowników z nieprzenoszalnej części urlopu drugi uprawniony pracownik mógłby skorzystać z urlopu wychowawczego w obecnie obowiązującym wymiarze 36 miesięcy. Dotyczyłoby to także rodzica lub opiekuna samotnie wychowującego dziecko.

Z kolei trzeci wariant zakładał skorzystanie z klauzuli kładki (*passerelle clause*). Skorzystanie z tej klauzuli polegałoby na tym, że gdyby państwo członkowskie spełniało minimalne warunki z innych dyrektyw, to ewentualne „nadwyżki” z innych uprawnień rodzicielskich można byłoby zaliczyć na poczet urlopu rodzicielskiego, a tym samym państwo członkowskie spełniłoby minimalne wymagania wynikające z dyrektywy rodzicielskiej. Przyjęcie tego wariantu wymaga jednak, aby „nadwyżka” pochodząca z danego uprawnienia rodzicielskiego była zagwarantowana do

wyłącznej dyspozycji jednego z rodziców lub opiekunów dziecka, a zatem aby miała przymiot nieprzenoszalności.

W trakcie konsultacji na forum Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych partnerzy społeczni odrzucili wariant trzeci, partnerzy reprezentujący stronę pracodawców opowiedzieli się za wariantem pierwszym, zaś partnerzy reprezentujący stronę pracobiorców opowiedzieli się za wariantem drugim.

Pierwotny projekt ustawy wydłużający wymiar urlopu wychowawczego do 37 miesięcy był przedmiotem konsultacji społecznych w trybie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.).

Projektowana ustawa została skierowana do zaopiniowania przez następujące organizacje:

- 1) NSZZ „Solidarność”,
- 2) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- 3) Forum Związków Zawodowych,
- 4) Business Centre Club – Związek Pracodawców,
- 5) Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”,
- 6) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
- 7) Związek Rzemiosła Polskiego.

Związek Rzemiosła Polskiego oraz Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej nie zgłosili uwag do projektu. Pozostałe organizacje nie zajęły stanowiska.

Niniejszy projekt ustawy, w którym przyjęto, zgodnie z decyzją Rady Ministrów z dnia 8 listopada 2012 r., że wydzielenie nieprzenoszalnej części urlopu wychowawczego (po jednym miesiącu dla każdego z rodziców lub opiekunów dziecka) ma nastąpić z dotychczasowego wymiaru tego urlopu, tj. z 36 miesięcy – nie podlegał dodatkowym konsultacjom z partnerami społecznymi w trybie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.).

3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego
Projektowana ustawa nie spowoduje negatywnych skutków finansowych dla budżetu państwa i budżetu jednostek samorządu terytorialnego.
4. Wpływ regulacji na rynek pracy
Projektowana regulacja nie wpłynie na rynek pracy.
5. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw
Projektowana regulacja nie wpłynie na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw.
6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny
Projektowana regulacja nie wpłynie na sytuację i rozwój regionalny.