

## UZASADNIENIE

Projektowana ustawa ma umożliwić rodzicom skorzystanie z płatnego urlopu przez okres jednego roku, w związku z urodzeniem się ich dziecka, albo przez okres dłuższy niż jeden rok, w związku z jednoczesnym urodzeniem się większej liczby dzieci. Ponadto, projektowana ustawa ma w większym niż dotychczas stopniu, umożliwić rodzicom dziecka dzielenie się uprawnieniami rodzicielskimi przysługującymi w związku z opieką nad małym dzieckiem.

### Obecny stan prawny

Uprawnienia pracownicze związane z pełnieniem funkcji rodzicielskich są regulowane przepisami działu ósmego Kodeksu pracy „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem”. Obejmują one prawo do urlopu macierzyńskiego (urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego), dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego), urlopu ojcowskiego, a także urlopu wychowawczego. W pierwszym okresie życia dziecka pracownicy mogą korzystać z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu ojcowskiego, w czasie których przysługuje im, na podstawie przepisów ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zasiłek macierzyński w wysokości 100%. W okresie do ukończenia przez dziecko 4. roku życia można także korzystać z bezpłatnego urlopu wychowawczego.

### Urlop macierzyński

Zgodnie z przepisami art. 180 § 1–3 Kodeksu pracy, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze: 20 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, 31 tygodni, w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie, 33 tygodni, w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie, 35 tygodni, w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie i 37 tygodni, w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie. Co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu. W przypadku wykorzystywania urlopu macierzyńskiego przed porodem, po porodzie przysługuje urlop niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego.

Przepisy art. 180 § 4–7 Kodeksu pracy określają przypadki, w których z urlopu macierzyńskiego lub jego części korzysta lub może korzystać pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Chodzi tu o następujące przypadki:

- a) rezygnację pracownicy z korzystania z pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego, co może mieć miejsce, po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 14 tygodni takiego urlopu; w takim przypadku dalszej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko,
- b) niemożność sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez pracownicę, której stan zdrowia wymaga hospitalizacji; w takim przypadku po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje część urlopu odpowiadająca okresowi pobytu pracownicy w szpitalu,
- c) zgon pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego; w takim przypadku pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.

#### Dodatkowy urlop macierzyński

Zgodnie z przepisami art. 182<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, a także z przepisami ustawy z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. Nr 237, poz. 1654), pracownica ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, którego wymiar wynosi: w 2012 i 2013 r. – do 4 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 6 tygodni, w przypadku porodu mnogiego; od 2014 r. wymiar tego urlopu ma natomiast wynosić – do 6 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 8 tygodni, w przypadku porodu mnogiego.

Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany na wniosek pracownicy, jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Nie jest możliwe wykorzystywanie tego urlopu w częściach. Korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego można łączyć z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Zarówno wniosek o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jak i wniosek o podjęcie pracy podczas korzystania z takiego urlopu – są dla pracodawcy wiążące (art. 182<sup>1</sup> § 2–5 Kodeksu pracy).

Przepisy art. 182<sup>2</sup> Kodeksu pracy określają przypadki, w których z dodatkowego urlopu macierzyńskiego może korzystać pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Chodzi tu o następujące przypadki:

- a) wykorzystanie urlopu macierzyńskiego przez pracownicę; w takim przypadku bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego przez pracownicę pracownik-ojciec wychowujący dziecko może korzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
- b) korzystanie przez pracownika-ojca wychowującego dziecko z części urlopu macierzyńskiego w razie podzielenia się tym urlopem przez pracownicę (art. 180 § 5 Kodeksu pracy).

#### Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

Zgodnie z przepisami art. 183 § 1 i 2 Kodeksu pracy, pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze: 20 tygodni, w przypadku przyjęcia jednego dziecka, 31 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci, 33 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci, 35 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci i 37 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci – 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. Pracownik, który przyjął dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia – ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze do 9 tygodni.

Drugi z przyszłych rodziców adopcyjnych może korzystać z części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego na takich samych zasadach, jak pracownik-ojciec wychowujący dziecko w razie dzielenia się urlopem macierzyńskim z matką dziecka, hospitalizacji matki dziecka albo śmierci matki dziecka korzystającej z urlopu macierzyńskiego (odpowiednie stosowanie art. 180 § 5–7 Kodeksu pracy).

#### Dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

Zgodnie z przepisami art. 183 § 3 Kodeksu pracy, a także z przepisami ustawy z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. Nr 237, poz. 1654) – pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, którego wymiar wynosi: w 2012 i 2013 r. – do 4 tygodni, w przypadku przyjęcia jednego dziecka, do 6 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka, do 2 tygodni, w przypadku przyjęcia starszego dziecka; od 2014 r. wymiar tego urlopu ma natomiast wynosić – do 6 tygodni, w przypadku przyjęcia jednego dziecka, do 8 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka, do 3 tygodni, w przypadku przyjęcia starszego dziecka.

Drugi z przyszyłych rodziców adopcyjnych może korzystać z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku hospitalizacji albo zgonu przyszłego rodzica adopcyjnego korzystającego z takiego urlopu (odpowiednie stosowanie art. 180 § 6<sup>1</sup>–7 Kodeksu pracy).

#### Urlop ojcowski

Zgodnie z przepisami art. 182<sup>3</sup> Kodeksu pracy, pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia albo do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie 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.

Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, który jest dla pracodawcy wiążący (art. 182<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy).

#### Urlop wychowawczy

Zgodnie z przepisami 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 nie 4. roku życia. Urlop może być wykorzystywany jednorazowo albo nie więcej niż w czterech częściach, na wniosek pracownika, który jest wiążący dla pracodawcy.

Pracownik może także skorzystać z urlopu wychowawczego 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. Taki urlop może być udzielony niezależnie od urlopu przysługującego na dziecko w wieku do 4 lat.

#### Proponowane zmiany

Projekt przewiduje wprowadzenie zmian w przepisach dotyczących dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a także przewiduje wprowadzenie nowej instytucji, tj. urlopu rodzicielskiego. Przewiduje się także dokonanie jednej zmiany dotyczącej urlopu macierzyńskiego – dotyczy ona wymiaru tego urlopu, jaki można wykorzystać przed przewidywaną datą porodu.

W projekcie proponuje się nie wprowadzać zmian w obecnie obowiązujących rozwiązaniach prawnych zawartych w Kodeksie pracy dotyczących urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego oraz urlopu macierzyńskiego (poza jedną zmianą, o której mowa wyżej). Pracownicy, także po dniu wejścia w życie projektowanej ustawy, korzystaliby zatem z powyższych urlopów – na obecnie obowiązujących zasadach.

Projektowane zmiany mają umożliwić sprawowanie opieki nad małym dzieckiem w okresie pierwszego roku jego życia, poprzez umożliwienie pracownicy-matce dziecka i pracownikowi-ojcu dziecka korzystania z urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz z nowej instytucji urlopu rodzicielskiego. Łączny wymiar tych urlopów wyniesie 52 tygodnie, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, natomiast w przypadku porodów mnogich wymiar ten wyniesie od 65 do 71 tygodni, w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

Proponuje się przyjęcie takich rozwiązań prawnych, które – w większym niż dotychczas stopniu – umożliwią rodzicom dziecka dzielenie się uprawnieniem do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a także dzielenie się nowym uprawnieniem, tj. urlopem rodzicielskim. Taka regulacja powinna sprzyjać częstszemu podejmowaniu obowiązków związanych z opieką nad małym dzieckiem przez ojca dziecka, zgodnie z decyzją obojga rodziców, podejmowaną z uwzględnieniem ich sytuacji rodzinnej, a także zawodowej. Wydłużenie okresu płatnych urlopów związanych z opieką nad małym dzieckiem nie służy zatem wydłużeniu okresu nieobecności w pracy

pracownicy-matki dziecka, ale przede wszystkim ma umożliwić rozłożenie w dłuższym okresie czasu obowiązków rodzicielskich na oboje rodziców dziecka.

W projekcie proponuje się także przyznanie pracownicy prawa do zadeklarowania, nie później niż 14 dni po porodzie, że zamierza ona korzystać, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie, z urlopu rodzicielskiego, także w pełnym wymiarze. W przypadku takiej deklaracji udzielano by, na podstawie jednego wniosku, urlopu na łączny okres obejmujący urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński i urlop rodzicielski.

#### Zmiana w zakresie urlopu macierzyńskiego

Jedyną zmianą, jaką proponuje się wprowadzić w zakresie urlopu macierzyńskiego, jest zmiana w zakresie wymiaru tego urlopu, który można wykorzystać przed porodem.

Ze względu na dość powszechną krytykę obecnego rozwiązania w tym zakresie, proponuje się aby w przepisach określić maksymalny (a nie jak to jest obecnie minimalny) wymiar tego urlopu możliwy do wykorzystania przed porodem. Proponuje się zatem, aby nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego mogło przypadać przed przewidywaną datą porodu. Takie rozwiązanie lepiej odpowiada potrzebom praktyki oraz zapewnia odpowiedni wymiar urlopu po porodzie, czego nie czynią obecne przepisy, pozwalające na wykorzystanie nawet pełnego wymiaru urlopu jeszcze przed porodem.

(art. 180 § 3 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy)

#### Zmiany w zakresie dodatkowego urlopu macierzyńskiego

1. Proponuje się podwyższyć, od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy, tj. od dnia 17 czerwca 2013 r., wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego i określić go na poziomie, który miałyby obowiązywać, zgodnie z obecnym stanem prawnym, dopiero od dnia 1 stycznia 2014 r.

W tym celu proponuje się, aby wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego wynosił: do 6 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 8 tygodni, w przypadku porodu mnogiego.

(art. 182<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 3 projektowanej ustawy)

2. Proponuje się przyznać obojgu rodzicom prawo do skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

W tym celu proponuje się uchylenie art. 182<sup>2</sup> Kodeksu pracy, który obecnie określa, w jakich przypadkach pracownik-ojciec wychowujący dziecko może korzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz przyjęcie zasady redagowania przepisów dotyczących dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykorzystaniem określenia „pracownik”, co przesądza, że projektowane przepisy będą adresowane zarówno do pracownika-ojca dziecka, jak i pracownicy-matki dziecka. Taka redakcja przepisów występuje już obecnie w odniesieniu do urlopu wychowawczego, z którego może korzystać zarówno pracownica-matka dziecka, jak i pracownik-ojciec dziecka.

(art. 182<sup>1</sup> Kodeksu pracy – art. 1 pkt 3 projektowanej ustawy  
art. 1 pkt 5 projektowanej ustawy)

3. Proponuje się zmienić niektóre dotychczasowe zasady korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, zachowując regulacje dotyczące możliwości korzystania z tego urlopu jedynie w terminie przypadającym bezpośrednio po urlopie macierzyńskim oraz możliwości łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

Dodatkowy urlop macierzyński mógłby być wykorzystywany jednorazowo lub w częściach, nie więcej niż dwóch, w wymiarze tygodnia lub wielokrotności tygodnia, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej. Takie zasady wykorzystywania dodatkowego urlopu macierzyńskiego zapewnią możliwość sprawowania nieprzerwanej opieki nad małym dzieckiem przez łączny okres 26 tygodni, obejmujący urlop macierzyński w podstawowym i dodatkowym wymiarze, a w przypadku porodów mnogich – przez łączny okres od 39 do 45 tygodni, także obejmujący urlop macierzyński w podstawowym i dodatkowym wymiarze. Uelastycznieniu korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego służy natomiast projektowane rozwiązanie, zgodnie z którym dodatkowy urlop macierzyński mógłby być wykorzystywany w dwóch częściach, co na podstawie obecnie obowiązujących rozwiązań prawnych nie jest możliwe, a także propozycja dostępności korzystania z tego urlopu zarówno przez pracownicę-matkę dziecka, jak i pracownika-ojca dziecka. Możliwe zatem będzie zarówno wykorzystanie pełnego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub tylko jednej jego części przez jednego z rodziców, jak i podzielenie się tym urlopem między

rodzicami dziecka. Proponuje się przy tym zachowanie dotychczasowej zasady, zgodnie z którą jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, w tym samym czasie z uprawnienia do dodatkowego urlopu macierzyńskiego może korzystać tylko jedno z nich.

(art. 182<sup>1</sup> § 2 i art. 189<sup>1</sup> Kodeksu pracy – art. 1 pkt 3 i pkt 9 projektowanej ustawy)

W projekcie proponuje się, aby – tak jak dotychczas – dodatkowy urlop macierzyński był udzielany na pisemny wniosek pracownika, wiążący pracodawcę, ale składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu (w miejsce obecnych 7 dni); ma to na celu ułatwienie pracodawcom zapewnienia właściwej organizacji pracy w czasie nieobecności pracownika w pracy z powodu urlopu. W celu zapewnienia realizacji zasady udzielania dodatkowego urlopu macierzyńskiego wyłącznie w terminie przypadającym bezpośrednio po urlopie macierzyńskim proponuje się, aby we wniosku o dodatkowy urlop macierzyński określano termin zakończenia urlopu macierzyńskiego. Podobnie zachowaniu zasady ciągłości służy propozycja, zgodnie z którą w przypadku wykorzystywania dodatkowego urlopu w dwóch częściach, we wniosku należy określić termin zakończenia pierwszej części takiego urlopu.

(art. 182<sup>1</sup> § 3 i 4 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 3 projektowanej ustawy)

Proponuje się także uelastycznienie dotychczasowych zasad łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu. Pracownik mający taki zamiar mógłby, podobnie jak w obecnym stanie prawnym, podjąć taką pracę składając pracodawcy udzielającemu dodatkowego urlopu macierzyńskiego pisemny wniosek w tej sprawie, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku pracownik wskazywałby wymiar czasu pracy (nie wyższy niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy), a także okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy.

Jednakże ze względu na to, że nie na każdym stanowisku pracy i nie w przypadku każdego rodzaju pracy możliwa jest praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. zatrudnienie pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy pociągałoby za sobą znaczne problemy w zapewnieniu prawidłowego toku pracy na danym stanowisku pracy) proponuje się, aby wniosek pracownika nie był bezwzględnie wiążący dla pracodawcy. Proponuje się zatem, aby pracodawca uwzględniał



wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W razie odmowy uwzględnienia wniosku na pracodawcy spoczywałby jednak obowiązek poinformowania pracownika o przyczynie odmowy (na piśmie).

(art. 182<sup>1</sup> § 5 i 6 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 3 projektowanej ustawy)

Proponuje się zachować obecny katalog przepisów Kodeksu pracy stosowany odpowiednio w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6<sup>1</sup>–7, art. 180<sup>1</sup> § 2, art. 183<sup>1</sup> § 1), uzupełniając go jedynie o odpowiednie stosowanie art. 182 zdanie pierwsze Kodeksu pracy, co oznaczałoby, że w przypadku rezygnacji w czasie dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wychowywania dziecka i oddania go innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, pracownikowi nie przysługiwałaby część dodatkowego urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka. Nie znajduje bowiem uzasadnienia korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w przypadku zaprzestania sprawowania opieki nad dzieckiem.

(art. 182<sup>1</sup> § 7 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 3 projektowanej ustawy)

Zmiany w zakresie dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

- 1) Proponuje się podwyższyć, od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy, tj. od dnia 17 czerwca 2013 r., wymiar dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i określić go na poziomie, który miałby obowiązywać, zgodnie z obecnym stanem prawnym, dopiero od dnia 1 stycznia 2014 r.

W tym celu proponuje się, aby wymiar dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego wynosił: do 6 tygodni, w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka, do 8 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka i do 3 tygodni, w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

(art. 183 § 3 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 7 lit. a projektowanej ustawy).

- 2) Proponuje się, aby nadal obowiązywała zasada, że korzystanie z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego odbywa się na takich samych zasadach, jak korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

W tym celu proponuje się utrzymanie obecnego katalogu przepisów stosowanych odpowiednio do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

(art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6<sup>1</sup>–7, art. 180<sup>1</sup> § 2, art. 182<sup>1</sup> § 2–6 i art. 183<sup>1</sup> § 1). Zmiana tego katalogu w zakresie art. 182<sup>1</sup>, polegająca na powołaniu § 2–6 tego artykułu, a nie, jak dotychczas, § 2–5, ma jedynie charakter porządkowy i jest spowodowana nadaniem w projektowanej ustawie nowego brzmienia art. 182<sup>1</sup> Kodeksu pracy (będzie się on składać z 7, a nie z 6 paragrafów).

Ponadto proponuje się przyznać prawo do urlopu rodzicielskiego pracownikowi, który wykorzystał pełny wymiar dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Taki pracownik mógłby korzystać z urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, podobnie jak bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim będzie możliwość korzystania z urlopu rodzicielskiego. Zasadne jest zatem, aby do takiego pracownika stosować odpowiednio przepisy o urlopie rodzicielskim.

(art. 183 § 4 i 5 Kodeksu pracy – art. 1 pkt 7 projektowanej ustawy)

Ponadto, proponuje się uzupełnienie art. 189<sup>1</sup> Kodeksu pracy, o powołanie w tym przepisie art. 183 § 3 Kodeksu pracy, co oznaczałoby, że jeżeli obie osoby, które przyjęły dziecko na wychowanie i wystąpiły do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub obie osoby, które przyjęły dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej – pozostają w zatrudnieniu, z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może w tym samym czasie korzystać tylko jedna z nich. Taka zasada obecnie obowiązuje w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego, zatem powinna odnosić się także do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

(art. 189<sup>1</sup> Kodeksu pracy – art. 1 pkt 9 projektowanej ustawy)

#### Urlop rodzicielski

Projektowana ustawa przewiduje wprowadzenie nowego uprawnienia związanego z pełnieniem funkcji rodzicielskich, tj. urlopu rodzicielskiego. Proponuje się określić jeden wymiar takiego urlopu – do 26 tygodni. Projekt nie przewiduje różnicowania wymiaru urlopu rodzicielskiego w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Nie jest to konieczne, bowiem zachowane zostanie dotychczasowe znaczne różnicowanie wymiaru zarówno podstawowego, jak i dodatkowego urlopu

macierzyńskiego, w zależności od tego, czy w czasie jednego porodu urodziło się jedno, czy też więcej dzieci.

Proponuje się przyjęcie zasady, zgodnie z którą korzystanie z urlopu rodzicielskiego byłoby możliwe wyłącznie bezpośrednio po wykorzystaniu pełnego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego (pełnego wymiaru dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego). Z urlopu rodzicielskiego mogliby korzystać pracownica-matka dziecka, a także pracownik-ojciec dziecka (albo pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej).

Ze względu na proponowany, stosunkowo długi wymiar tego urlopu, projekt zakłada możliwość korzystania z urlopu rodzicielskiego jednorazowo albo w częściach, nie więcej niż trzech, z których każda nie mogłaby być krótsza niż 8 tygodni, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej – w wymiarze wielokrotności tygodnia. Takie zasady wykorzystania urlopu rodzicielskiego uczynią to uprawnienie elastycznym dla rodziców dziecka. Proponuje się bowiem, aby możliwe było wykorzystanie urlopu rodzicielskiego jednorazowo w pełnym lub w niepełnym wymiarze, a także w częściach przez jednego z rodziców dziecka, jak i podzielenie się tym uprawnieniem, także w pełnym lub w niepełnym wymiarze między rodzicami dziecka i wykorzystywanie go maksymalnie w trzech częściach, z których każda nie mogłaby być krótsza niż 8 tygodni. Ograniczenie liczby części, w których urlop rodzicielski mógłby być wykorzystywany, a także określenie minimalnego wymiaru każdej z tych części – ma na celu zapewnienie pracodawcom zatrudniającym pracowników, którzy korzystaliby z urlopu rodzicielskiego, odpowiednich warunków do organizacji procesu pracy.

W celu uelastycznienia zasad korzystania z tego uprawnienia proponuje się także, aby z urlopu rodzicielskiego mogli jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka – w łącznym wymiarze nieprzekraczającym 26 tygodni.

Proponuje się, aby urlop rodzicielski był udzielany na pisemny wniosek pracownika składany pracodawcy z co najmniej 14 dniowym wyprzedzeniem. Pracodawca byłby obowiązany do uwzględnienia wniosku pracownika. Konieczność zachowania przez pracownika odpowiednio długiego okresu wyprzedzenia na złożenie wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego, a także obowiązek pracodawcy uwzględnienia

takiego wniosku pracownika – powinny zapewnić obu stronom stosunku pracy odpowiednie warunki do realizacji swoich zadań. Ponadto proponuje się, w celu zapewnienia realizacji zasady udzielania urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim (po dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego), aby we wniosku dotyczącym udzielenia urlopu rodzicielskiego pracownik był obowiązany wskazać termin zakończenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego). Podobnie, w przypadku zamiaru wykorzystywania urlopu rodzicielskiego w częściach, pracownik wnioskujący o kolejną część takiego urlopu byłby obowiązany wskazać we wniosku termin zakończenia poprzedniej części urlopu oraz okres dotychczas wykorzystanego urlopu. Pracownik wnioskujący o urlop byłby obowiązany dołączyć do wniosku swoje oświadczenie o braku zamiaru korzystania z tego urlopu przez drugiego z rodziców dziecka albo o okresie, w którym drugi rodzic dziecka będzie korzystał z tego urlopu w czasie objętym wnioskiem. Taka propozycja powinna zapobiec wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego w wymiarze wyższym niż 26 tygodni.

Projekt przewiduje stosowanie do urlopu rodzicielskiego w sposób odpowiedni przepisów art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6<sup>1</sup>–7, art. 180<sup>1</sup> § 2 zdanie pierwsze, art. 182 zdanie pierwsze, art. 182<sup>1</sup> § 5 i 6, art. 183<sup>1</sup> § 1 i art. 183<sup>2</sup>. Zapewni to objęcie pracowników korzystających z urlopu rodzicielskiego porównywalnymi gwarancjami, jakimi są obecnie objęci pracownicy korzystający z pozostałych uprawnień rodzicielskich.

(art. 182<sup>1a</sup> Kodeksu pracy – art. 1 pkt 4 projektowanej ustawy)

Korzystanie z urlopów związanych z urodzeniem się dziecka – na jednorazowy wniosek pracownicy.

Proponuje się przyznać pracownicy prawo zadeklarowania, nie później niż 14 dni po porodzie, że zamierza ona korzystać, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po wykorzystaniu takiego urlopu, z urlopu rodzicielskiego, także w pełnym wymiarze. W takim przypadku pracownica byłaby uprawniona do złożenia jednego wniosku o udzielenie tych urlopów. Proponuje się, aby uprawniona pracownica mogła wystąpić z takim wnioskiem w terminie nie później niż 14 dni po porodzie. Oznacza to, że decyzja o terminie złożenia wniosku należałaby do pracownicy; taki wniosek mógłby być złożony w dowolnym terminie przed porodem, a jeżeli byłby składany już po

porodzie, konieczne byłoby zachowanie określonego terminu, tj. wniosek mógłby być złożony nie później niż 14 dni po porodzie.

Projekt zakłada możliwość rezygnacji przez pracownicę z wykorzystania dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub w części. W takim przypadku cały dodatkowy urlop macierzyński lub jego pozostała część mogłaby być udzielona pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko. Zarówno rezygnacja z urlopu lub jego części przez pracownicę, jak i przejście tego uprawnienia przez pracownika-ojca wychowującego dziecko – wymagałoby złożenia pisemnego wniosku, z zachowaniem 14-dniowego wyprzedzenia. Taki wniosek byłby wiążący dla pracodawcy.

Proponuje się także, aby pracownica mogła zrezygnować z wykorzystania urlopu rodzicielskiego w całości lub w części. Także w takim przypadku z urlopu rodzicielskiego w całości lub w części mógłby korzystać pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Projekt zakłada, że taka modyfikacja korzystania z urlopu rodzicielskiego wymagałaby pisemnych wniosków rodziców dziecka, składanych z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem. Wnioski byłyby wiążące dla pracodawcy.

Powyższe propozycje wychodzą naprzeciw oczekiwaniom uelastycznienia zasad korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem i potrzebie większego zaangażowania ojca dziecka w opiekę nad nim.

Ze względu na to, że projektowana ustawa przewiduje regulacje dotyczące wykorzystywania dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w częściach, określając ich liczbę i wymiar – proponuje się, aby zasady te stosowano odpowiednio w przypadku rezygnacji przez pracownicę z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z urlopu rodzicielskiego lub z części takich urlopów.

Projektowana ustawa przyznaje analogiczne uprawnienia pracownikom, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej.

(art. 179<sup>1</sup>–179<sup>5</sup> i art. 182<sup>4</sup> Kodeksu pracy – art. 1 pkt 1 i pkt 6 projektowanej ustawy)

Zmiany w przepisach o zasiłkach z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

Zgodnie z nowelizacją zasiłek macierzyński będzie przysługiwał również przez okres określony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego. Miesięczny

zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił:

- a) 60% podstawy wymiaru zasiłku, przy zasiłku macierzyńskim w okresie odpowiadającym okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu dodatkowego na poziomie 100% podstawy wymiaru, albo
- b) 80% podstawy wymiaru zasiłku w przypadku ubezpieczonej, która wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze oraz za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, złoży w terminie wynikającym z art. 179<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego w wyżej opisanym przypadku – będzie wynosił 80% podstawy wymiaru (analogiczne zasady obowiązywać będą w przypadku urlopów przysługujących w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie – art. 182<sup>4</sup> Kodeksu pracy),
- c) w przypadku ubezpieczonej lub ubezpieczonego, którzy z uwagi na wniosek, złożony w trybie art. 179<sup>1</sup> albo art. 182<sup>4</sup> Kodeksu pracy, pobierali zasiłek w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku i którzy zrezygnowali z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze lub jego części lub zrezygnowali z zasiłku za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, proponuje się wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku, pod warunkiem niepobrania zasiłków macierzyńskich za okres odpowiadający okresom tych urlopów, a więc nieskorzystania z tych urlopów przez drugiego z rodziców.

Przyjęte rozwiązania chroniłyby poziom wypłacanych zasiłków macierzyńskich w przypadku zmiany sytuacji życiowej rodziców dziecka, którzy zdecydowali się na skorzystanie z prawa do przysługujących zasiłków z tytułu urodzenia (przysposobienia) dziecka, a więc za okres urlopu macierzyńskiego i dodatkowego. Propozycja ta ma więc na celu ochronę ubezpieczonych, którzy z różnych względów zmienili swoją decyzję o okresie opieki nad dzieckiem i nie różnicuje ich sytuacji w odniesieniu do matek/ojców, którzy sukcesywnie podejmować będą decyzje o korzystaniu z zasiłków macierzyńskich (za okresy odpowiadające okresowi urlopu macierzyńskiego

i dodatkowego). Ubezpieczeni, którzy podejmą decyzję o wykorzystywaniu urlopów na podstawie jednego wniosku i zmieniają ją w trakcie pobierania zasiłku, rezygnując z dalszego jego pobierania – otrzymają jednorazowe wyrównanie. Zasada ta będzie stosowana również w przypadku dzielenia się opieką nad małym dzieckiem przez oboje rodziców. Tak więc rezygnacja z ww. urlopów przez ojca dziecka, kontynuującego sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu pewnej części urlopu przez matkę dziecka skutkowałaby wypłatą wyrównania do 100% podstawy wymiaru zasiłków obojga rodziców, proporcjonalnie do części wykorzystanych przez nich urlopów (macierzyńskiego i dodatkowego).

W związku ze zmianą w projektowanej ustawie regulacji Kodeksu pracy w zakresie urlopu macierzyńskiego, który można wykorzystać przed porodem i określeniem jego maksymalnego poziomu do nie więcej niż 6 tygodni przed porodem (obecnie określony jest minimalny wymiar urlopu – co najmniej 2 tygodnie) proponuje się zrezygnowanie z przepisu, zgodnie z którym kobiecie, która urodziła dziecko w trakcie urlopu wychowawczego za ww. okres nie wypłaca się zasiłku macierzyńskiego. Proponuje się, by zasiłek macierzyński z tytułu urodzenia kolejnego dziecka w trakcie urlopu wychowawczego przysługiwał od pierwszego dnia.

Wszystkie rozwiązania, dotyczące zasiłków macierzyńskich, dotyczą zarówno pracowników jak i pozostałych osób, które objęte są ubezpieczeniem chorobowym obowiązkowo lub które do tego ubezpieczenia przystąpiły dobrowolnie (art. 3 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa), z wyjątkiem rozwiązania, dotyczącego możliwości łączenia okresu przebywania na dodatkowym urlopie macierzyńskim lub na urlopie rodzicielskim z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego któregoś z tych urlopów, na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

W obecnym stanie prawnym, zgodnie z ustawą z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która urodziła dziecko w czasie ubezpieczenia chorobowego. Stąd też w przypadku matki niepodlegającej ubezpieczeniu chorobowemu (funkcjonariuszki tzw. służb mundurowych) prawa do tego zasiłku nie ma ojciec dziecka, mimo, że podlega ubezpieczeniu chorobowemu (pracownik). Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom równego traktowania rodziców, pod rządami projektowanej nowelizacji Kodeksu pracy,

zaproponowano zapisy umożliwiające pobranie zasiłku macierzyńskiego przez pracownika-ojca dziecka, w przypadku gdy matka dziecka będąca funkcjonariuszem służb mundurowych zrezygnuje z części przysługujących jej uprawnień do urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego (projektowany art. 29 ust. 4a tej ustawy).

#### Zmiany w przepisach innych ustaw

W związku z projektowanymi zmianami w Kodeksie pracy oraz w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa konieczne jest także dokonanie zmian w innych ustawach, w tym regulujących sytuację funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych.

Zmiany w ustawach dotyczących funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych zmierzają do określenia sytuacji prawnej tych osób w zakresie uprawnień związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich oraz wysokością należności otrzymywanych w czasie urlopów związanych z tą funkcją w sposób analogiczny do sytuacji pracowników kształtowanej przepisami projektowanej ustawy. Chodzi tu zwłaszcza o określenie wysokości uposażenia funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych w okresie urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w wysokości analogicznej do wysokości zasiłku macierzyńskiego, otrzymywanego w czasie takich urlopów przez pracowników, a także o wprowadzenie zasady wyrównywania wysokości tego uposażenia w przypadku rezygnacji z całości lub z części dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) lub z całości urlopu rodzicielskiego w razie korzystania z takich urlopów na podstawie jednego wniosku.

Ponadto zmiany w tych ustawach polegają na:

- uzupełnieniu przepisów określających ochronę stosunku służby w taki sposób, aby obejmowała ona czas korzystania ze wszystkich rodzajów urlopów związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich,
- umożliwieniu zatrudniania pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa funkcjonariuszy niektórych służb korzystających z urlopów związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich.



(art. 3, 4, 5, 11, 12, 13, 17, 18, 21 i 22 projektowanej ustawy)

Zmiany w pozostałych ustawach obejmują zmiany:

- 1) w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 974, z późn. zm.) – projektowana zmiana do art. 66 ust. 1 ma charakter porządkujący i polega na rozszerzeniu katalogu przesłanek, na mocy których nauczyciele będą uprawnieni do urlopu uzupełniającego o niewykorzystanie urlopu wypoczynkowego w całości lub części w okresie ferii szkolnych z powodu dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego,  
(art. 2 projektowanej ustawy)
- 2) w ustawie z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 2004 r. Nr 8, poz. 66, z późn. zm.) – projektowane zmiany w art. 5 polegają na tym, aby nie uwzględniać przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej zmniejszenia wysokości uposażenia pobieranego przez żołnierza w związku z przebywaniem na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopie rodzicielskim,  
(art. 6 projektowanej ustawy)
- 3) w ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2004 r. Nr 8, poz. 67, z późn. zm.) – projektowane zmiany w art. 5 polegają na tym, aby nie uwzględniać przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej zmniejszenia wysokości uposażenia pobieranego przez policjanta, strażaka i funkcjonariusza w związku z przebywaniem na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopie rodzicielskim,  
(art. 7 projektowanej ustawy)

- 4) w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn. zm.) – projektowana zmiana do art. 21 ust. 5 umożliwi wyłączenie osób sprawnych przebywających na urloпах rodzicielskich ze stanu zatrudnienia, od osiągnięcia którego zależy podleganie obowiązkowi wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i wysokość tych wpłat. Zmiana ta będzie korzystna dla pracodawców, którzy nie poniosą w tym zakresie negatywnych konsekwencji w wyniku korzystania przez pracowników z urloпов rodzicielskich. Będzie to korzystne również dla tych pracowników, ponieważ korzystanie z urloпов nie będzie uznawane za czynnik zniechęcający pracodawców do zatrudniania pracowników będących rodzicami,  
(art. 8 projektowanej ustawy)
- 5) w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.) – projektowana zmiana ma na celu uzupełnienie katalogu urloпов wymienionych w art. 9 ust. 6b tej ustawy, które łączone z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu, powodują objęcie obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowymi z obu tytułów (tj. zarówno pracy, jak i urlopu),  
(art. 9 projektowanej ustawy)
- 6) w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) – projektowane zmiany brzmienia ust. 4d i wprowadzenie nowego ust. 4g do art. 33 tej ustawy mają na celu zapewnienie możliwości pozostania w statusie bezrobotnych po urodzeniu dziecka także w okresie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego – celem możliwości pobierania wydłużonego zasiłku dla bezrobotnych. Pobieranie zasiłku dla bezrobotnych możliwe jest bowiem jedynie w sytuacji pozostawania w statusie bezrobotnego, natomiast zgodnie z generalną zasadą bezrobotny musi pozostawać w stanie gotowości do podjęcia zatrudnienia. Bez wprowadzenia projektowanego uregulowania o charakterze *lex specialis* kobieta po urodzeniu dziecka, a także kobieta/meżczyzna po wzięciu dziecka na wychowanie z uwagi na sprawowanie opieki nad dzieckiem i tym samym pozostawanie w stanie braku gotowości do

podjęcia pracy – także w okresie urlopu rodzicielskiego – zostaliby pozbawieni statusu bezrobotnego.

Natomiast projektowana zmiana art. 104a tej ustawy ma na celu uzupełnienie katalogu urlopów wymienionych w tym przepisie o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlop rodzicielski. Przepis ten dotyczy zwolnienia pracodawców z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za pracowników powracających z urlopów związanych z urodzeniem dziecka,

(art. 14 projektowanej ustawy)

- 7) w ustawie z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447, z późn. zm.) proponuje się zmianę brzmienia art. 109 ust. 2 tej ustawy. Zmiana ta ma na celu uzupełnienie katalogu urlopów wymienionych w tym przepisie o dodatkowy urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski i urlop rodzicielski. Przepis ten dotyczy sposobu obliczania średniorocznego zatrudnienia,

(art. 15 projektowanej ustawy)

- 8) w ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r. poz. 572, z późn. zm.) proponuje się zmianę brzmienia art. 132 ust. 4, art. 151 ust. 1 pkt 7 lit. c oraz art. 201 ust. 1 pkt 1 tej ustawy. Zmiany te mają na celu uzupełnienie katalogu urlopów wymienionych w tych przepisach w taki sposób, aby obejmowały one wszystkie urlopy związane z pełnieniem funkcji rodzicielskich. W związku z tym konieczne będzie także wydanie nowych aktów wykonawczych na podstawie znowelizowanych art. 151 ust. 1 i art. 201 ust. 1 tej ustawy. Proponuje się zatem, aby dotychczasowe akty wykonawcze wydane na podstawie tych przepisów zachowały moc nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy,

(art. 16 i art. 33 projektowanej ustawy)

- 9) w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121, z późn. zm.) proponuje się zmianę brzmienia art. 9a tej ustawy. Zmiana ta ma na celu uzupełnienie katalogu urlopów wymienionych w tym przepisie o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlop

rodzicielski. Przepis ten dotyczy zwolnienia pracodawców z obowiązku opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za pracowników powracających z urlopów związanych z urodzeniem dziecka,  
(art. 19 projektowanej ustawy)

10) w ustawie z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 237, poz. 1654) proponuje się zmianę brzmienia przepisów określających wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a także termin składania wniosku o udzielenie pracownikowi takiego urlopu w wyższym wymiarze (w związku ze stopniowym podwyższaniem wymiaru tych urlopów w kolejnych latach kalendarzowych). Ustawa ta wprowadziła dodatkowe urlopy macierzyńskie oraz dodatkowe urlopy na warunkach urlopu macierzyńskiego, różnicując ich wymiar w kolejnych latach w ten sposób, iż docelowy wymiar urlopy te miały osiągnąć w dniu 1 stycznia 2014 r. Jednakże zgodnie z niniejszym projektem ustawy taki wymiar tych urlopów ma zostać wprowadzony już z dniem 17 czerwca 2013 r. W związku z tym konieczna jest zmiana brzmienia art. 12 ust. 2 pkt 2, ust. 3 pkt 2 oraz ust. 4 pkt 2, a także uchylenie art. 13 ust. 2, który z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy będzie bezprzedmiotowy,  
(art. 20 projektowanej ustawy)

11) w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. Nr 79, poz. 523, z późn. zm.) proponuje się zmianę brzmienia art. 89 ust. 3 pkt 3, art. 108, art. 143 ust. 1 pkt 3 tej ustawy. Zmiana ta ma na celu uzupełnienie katalogu urlopów wymienionych w tych przepisach o dodatkowy urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski i urlop rodzicielski,  
(art. 22 projektowanej ustawy)

12) w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki (Dz. U. Nr 96, poz. 615, z późn. zm.) proponuje się zmianę brzmienia art. 28 ust. 2 tej ustawy. Zmiana ta ma na celu uzupełnienie katalogu urlopów wymienionych w tym przepisie o dodatkowy urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski i urlop rodzicielski. Przepis ten dotyczy przyznawania stypendiów naukowych,

(art. 23 projektowanej ustawy)

- 13) w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. Nr 96, poz. 617, z późn. zm.) proponuje się zmianę brzmienia art. 2 pkt 3 tej ustawy. Zmiana ta ma na celu uzupełnienie katalogu urlopów wymienionych w tym przepisie o dodatkowy urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski i urlop rodzicielski. Przepis ten dotyczy definicji osoby rozpoczynającej karierę naukową,

(art. 24 projektowanej ustawy)

- 14) w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. Nr 96, poz. 619, z późn. zm.) proponuje się zmianę brzmienia art. 92 ust. 2 tej ustawy. Zmiana ta ma na celu uzupełnienie katalogu urlopów wymienionych w tym przepisie o dodatkowy urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski i urlop rodzicielski. Przepis ten dotyczy ustalania okresów zatrudnienia na stanowiskach adiunkta niemającego stopnia naukowego doktora habilitowanego oraz asystenta niemającego stopnia naukowego doktora,

(art. 25 projektowanej ustawy)

- 15) w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700) – projektowana zmiana ma na celu uzupełnienie o urlop rodzicielski katalogu urlopów wymienionych w art. 12 ust. 1 tej ustawy, uprawniającym osoby fizyczne do roszczenia w przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w tej ustawie – w związku z ciążą oraz urlopami związanymi z urodzeniem dziecka.

(art. 26 projektowanej ustawy)

#### Przepisy przejściowe

Proponuje się, aby z nowych rozwiązań prawnych wprowadzonych projektowaną ustawą mogli korzystać także pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie ustawy będą przebywać na dodatkowym urlopie macierzyńskim (dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego). W tym celu proponuje się w przepisach przejściowych projektowanej ustawy zamieszczenie norm, zgodnie z którymi:

1) pracownicy korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – mieliby prawo do wnioskowania o udzielenie części takiego urlopu w wymiarze odpowiadającym różnicy między wymiarem urlopu wprowadzonym projektowaną ustawą a wymiarem udzielonego urlopu. Do dnia wejścia w życie ustawy wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie bowiem niższy, niż wymiary takich urlopów od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy. Proponuje się, aby uprawnieni pracownicy mieli prawo złożenia wniosku o udzielenie części urlopu w terminie nie później niż do dnia zakończenia udzielonego wcześniej urlopu,

(art. 27 ust. 1 i 2 i art. 28 ust. 1 i 2 projektowanej ustawy)

2) pracownicy korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego mogliby także, w krótszym terminie wnioskować o udzielenie im urlopu rodzicielskiego. Proponuje się, aby był to termin nie późniejszy niż do dnia zakończenia udzielonego wcześniej urlopu. W praktyce bowiem będą mogły wystąpić przypadki, w których zachowanie 14-dniowego wyprzedzenia przy wnioskowaniu o udzielenie urlopu rodzicielskiego nie będzie możliwe.

(art. 27 ust. 3 i art. 28 ust. 3 projektowanej ustawy)

Regulacje te byłyby odpowiednio stosowane do funkcjonariusza: Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Celnej, Służby Więziennej, a także do policjanta, strażaka i żołnierza zawodowego, korzystającego w dniu wejścia w życie ustawy z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

(art. 27 ust. 4 i art. 28 ust. 4 projektowanej ustawy)

Proponuje się również, aby z nowych rozwiązań prawnych wprowadzonych projektowaną ustawą mogli korzystać także pracownicy, których dzieci urodziły się po dniu 31 grudnia 2012 r. (którzy po tym dniu przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej), jednak niespełniający przesłanek

określonych w art. 27 i art. 28 projektowanej ustawy. Chodzi tu zatem o pracowników, którzy w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy nie będą korzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Takim pracownikom proponuje się przyznać prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego), w wysokości stanowiącej różnicę między nowym wymiarem dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) a urlopem wykorzystanym przez pracownika do dnia wejścia w życie ustawy. Dodatkowy urlop macierzyński (dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego) byłby udzielany nie później niż w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie ustawy, na pisemny wniosek uprawnionego pracownika składany nie później niż w terminie 7 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Proponuje się także, aby bezpośrednio po wykorzystaniu takiego urlopu pracownik mógł skorzystać z urlopu rodzicielskiego udzielanego w wymiarze i na zasadach przewidzianych w art. 182<sup>1a</sup> Kodeksu pracy. Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego będzie można składać do dnia zakończenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego).

Regulacje te byłyby odpowiednio stosowane do funkcjonariusza: Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Celnej, Służby Więziennej, a także do policjanta, strażaka i żołnierza zawodowego.

(art. 29 i art. 30 projektowanej ustawy)

Wprowadzenie nowej kategorii urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni powoduje wzrost wydatków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, będącego istotnym elementem sektora finansów publicznych, w stosunku do wielkości wynikających z obowiązujących przepisów.

Zgodnie z przepisami art. 50 ustawy o finansach publicznych w przyjmowanych przez Radę Ministrów projektach ustaw, których skutkiem finansowym może być zmiana poziomu wydatków jednostek sektora finansów publicznych w stosunku do wielkości wynikających z obowiązujących przepisów, określa się w treści projektu maksymalny limit tych wydatków wyrażony kwotowo, na okres 10 lat budżetowych wykonywania ustawy, oddzielnie dla każdego roku, poczynając od pierwszego roku planowanego

wejścia w życie ustawy, w podziale na: budżet państwa jednostki, samorządu terytorialnego oraz pozostałe jednostki sektora finansów publicznych. Projekt ustawy musi zawierać również mechanizmy korygujące, mające zastosowanie w przypadku przekroczenia lub zagrożenia przekroczenia przyjętego na dany rok budżetowy maksymalnego limitu wydatków, a także właściwy organ, który monitoruje wykorzystanie limitu wydatków na wykonywanie zadania publicznego przez jednostki sektora finansów publicznych oraz odpowiada za wdrożenie mechanizmów korygujących.

W stosunku do przewidzianej w art. 1 projektu ustawy zmiany w ustawie – Kodeks pracy oraz zmian do ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (art. 10 projektu), skutkujących zmianą poziomu wydatków z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na zasiłki macierzyńskie dyspozycja art. 50 ustawy o finansach publicznych została zrealizowana w proponowanym art. 31 przez określenie maksymalnego 10-letniego limitu wydatków z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, mechanizmu korygującego oraz organu właściwego do monitorowania wykorzystania limitu wydatków.

(art. 31 i 32 projektowanej ustawy)

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 17 czerwca 2013 r., z wyjątkiem art. 31 ust. 2–5 projektowanej ustawy, które wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2014 r.

(art. 34 projektowanej ustawy)

Przedmiot projektowanej regulacji 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.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) projekt ustawy został umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Zainteresowanie pracami nad tym projektem zgłosiło 6 osób: Pani Paulina Wrzosek, Pani Aneta Olendrzyńska, Pani Alina Jankowska-Konsur, Pani Justyna Kondracka, Pani Joanna Putra i Pani Katarzyna Mądra. Pięć zgłoszeń zawierało postulat, aby z nowego urlopu rodzicielskiego mogli skorzystać wszyscy rodzice dzieci



urodzonych w 2013 r., tj. także rodzice dzieci urodzonych w I kwartale 2013 r., co mogłoby zostać osiągnięte przez przyspieszenie terminu wejścia ustawy w życie. Natomiast jedno zgłoszenie zawierało postulat przyznania części uprawnień rodzicom dzieci urodzonych do 17 marca 2013 r. (w postaci np. 13 tygodni dodatkowego urlopu rodzicielskiego). Postulat dotyczący przyspieszenia terminu wejścia w życie ustawy został uwzględniony (art. 29, art. 30 i art. 34 projektowanej ustawy).

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. Zakres podmiotowy regulacji

Projektowana ustawa będzie oddziaływać na pracowników i pracodawców, a także funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych, do których mają zastosowanie nowelizowane przepisy dotyczące uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, a także przepisy innych nowelizowanych ustaw. W zakresie świadczeń z ubezpieczeń społecznych regulacja dotyczyć będzie osób, które objęte są ubezpieczeniem chorobowym oraz Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto zmiany dotyczące składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych będą dotyczyć tych Funduszy, zmiany w zakresie statusu bezrobotnego skutkujące możliwością pobierania wydłużonego zasiłku dla bezrobotnych – Funduszu Pracy, a zmiany w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Zmiany w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu będą natomiast dotyczyć osób fizycznych oraz osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.

### 2. Konsultacje społeczne

Projektowana ustawa była 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.). Została ona skierowana do zaopiniowana przez następujące organizacje:

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

Ponadto, ze względu na przedmiot projektowanej regulacji, projekt był przedmiotem konsultacji z następującymi organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz

rodzin: Fundacja Przyjaciółka, Związek Dużych Rodzin „Trzy Plus”, Fundacja MaMa, Fundacja Centrum Praw Kobiet, Kongres Kobiet Polskich, Stowarzyszenie Aktywne Kobiety, Bałtyckie Centrum Gender, Demokratyczna Unia Kobiet, Europejskie Forum Właścielek Firm, Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, Liga Kobiet Polskich, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Stowarzyszenie Współpracy Kobiet NEWW Polska (NP), Towarzystwo Przyjaciół Dzieci Zarząd Główny, Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych WRZOS, Komitet Ochrony Praw Dziecka, Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych, Sieć Wspierania Organizacji Pozarządowych SPLOT i Towarzystwo Rozwoju Rodziny.

W trakcie prac legislacyjnych nad projektem ustawy dodatkowo opinię przekazali Fundacja i Stowarzyszenie Rzecznik Praw Rodziców oraz Fundacja Feminoteka.

Spośród ww. organizacji uwag nie zgłosił Związek Rzemiosła Polskiego, który pozytywnie odniósł się do intencji projektodawców. Natomiast uwagi do projektu zgłosili: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Związek Dużych Rodzin „Trzy Plus”, Europejskie Forum Właścielek Firm, Fundacja i Stowarzyszenie Rzecznik Praw Rodziców oraz Fundacja Feminoteka. Pozostałe organizacje nie zajęły stanowiska.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych poparło rozszerzenie uprawnień związanych z rodzicielstwem i pozytywnie zaopiniowało projekt ustawy. Zastrzeżenia OPZZ budzą jedynie rozwiązania w zakresie wysokości zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego, tj. ograniczenie jego wysokości do 60% podstawy wymiaru zasiłku, co w praktyce spowoduje, że społeczny cel ustawy nie zostanie osiągnięty, a z uprawnień korzystać będą osoby mające dochody wyższe od przeciętnych. W związku z tym należy wyjaśnić, że średni wymiar zasiłku macierzyńskiego w przypadku korzystania z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego wyniesie 80% podstawy wymiaru zasiłku. Z uwagi na znaczne (podwójne) wydłużenie możliwości korzystania z urlopu w celu zapewnienia opieki małemu dziecku konieczne okazało się obniżenie wysokości zasiłku. Obniżenie do 80% zapewni środki utrzymania w czasie tych urlopów na poziomie analogicznym jak wymiar np. zasiłku chorobowego lub opiekuńczego. Zasiłek macierzyński w wysokości 60% podstawy wymiaru wystąpi

jedynie w przypadku skorzystania przez osobę uprawnioną ze 100% zasiłku macierzyńskiego w okresie pierwszych 6 miesięcy korzystania z tego zasiłku.

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” zaproponował przedłużenie okresu korzystania z urlopu wychowawczego do co najmniej 5. roku życia dziecka, ponieważ po przyjęciu proponowanych zmian łączny wymiar urlopów: macierzyńskiego, dodatkowego macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie 52 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka, a od 65 do 71 tygodni w przypadku porodów mnogich. Uniemożliwi to pracownikowi wykorzystanie w pełni prawa do urlopu wychowawczego w obecnym wymiarze do 3 lat (i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 4. roku życia). Ta uwaga nie została uwzględniona, wykracza ona bowiem poza zakres projektowanej nowelizacji. Uwzględniona została natomiast uwaga dotycząca uzupełnienia art. 29a ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa o okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Natomiast nie jest konieczne dokonywanie zmian art. 16l ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 5 grudnia 2011 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (normującego przedłużenie czasu trwania szkolenia specjalizacyjnego lekarza lub lekarza dentysty), ponieważ zgodnie z pkt 1 tego przepisu okres trwania szkolenia specjalizacyjnego ulega przedłużeniu o czas nieobecności lekarza w pracy w przypadkach przewidzianych w art. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, np. gdy przysługuje m.in. zasiłek macierzyński. NSZZ „Solidarność” postulowało także o objęcie ubezpieczeniem wszelkich form zatrudnienia, ponieważ tylko w ten sposób stworzona będzie możliwość opieki nad małym dzieckiem przy jednoczesnym utrzymaniu sytuacji materialnej rodziny bez istotnych zmian. Uwaga ta nie została uwzględniona – zasiłek macierzyński przysługuje w każdym przypadku wykonywania pracy, która jest objęta ubezpieczeniem społecznym – w tym ubezpieczeniem chorobowym, które jest dla ubezpieczonego obowiązkowe, lub do którego przystąpił dobrowolnie.

Forum Związków Zawodowych, co do zasady, popiera działania zmierzające do poprawy sytuacji demograficznej państwa, ułatwiające start ludziom młodym, których aktywizacja zawodowa, ale także życie rodzinne powinny być przedmiotem troski Państwa. Jednocześnie przedstawia argumenty, iż projekt ten w zaproponowanym kształcie nie stanowi odpowiedniej reakcji na problemy w tym

zakresie – przede wszystkim ze względu na panujące obecnie warunki na rynku pracy i kryzys gospodarczy. W uwagach szczegółowych FZZ proponuje, by w przypadku rezygnacji z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z urlopu rodzicielskiego, albo z części takich urlopów (art. 179<sup>4</sup> § 2 Kodeksu pracy), umożliwić pracownikowi – ojcu rezygnację w terminie krótszym niż 3 dni w miejsce 7 dni. W sytuacji, gdy matka zrezygnuje z dodatkowego urlopu macierzyńskiego na 7 dni przed ewentualnym rozpoczęciem tego urlopu, ojciec zgłaszając wniosek, na co najmniej 7 dni przed ewentualnym rozpoczęciem tego urlopu nie będzie bowiem w stanie z niego zrezygnować najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Wszystkie trzy wnioski musiałyby być złożone w tym samym dniu. Propozycja ta nie została uwzględniona, ponieważ projektowane przepisy dotyczące terminów składania wniosków o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz o rezygnację z tego urlopu są spójne. Nie została także uwzględniona uwaga FZZ dotycząca art. 182<sup>1a</sup> § 3 i art. 182<sup>4</sup> § 1 Kodeksu pracy, mającą na celu zmniejszenie liczby dni na złożenie przez pracownika wniosku o urlop rodzicielski z 14 na 7 dni. Przy określaniu tego terminu uwzględniono nie tylko sytuację życiową pracownika, ale i potrzebę zapewnienia pracodawcom możliwości poczynienia zmian organizacyjnych mających na celu zastąpienie nieobecnego pracownika w pracy, co wymaga czasu.

Ponadto FZZ opowiada się za tym, by za cały okres urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego wysokość zasiłku wynosiła 100% podstawy wymiaru zasiłku. Uwaga ta nie została uwzględniona, ponieważ wydłużenie urlopu z tytułu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem oznacza wyższe wydatki na zasiłki macierzyńskie. Przyjęcie propozycji jednego wymiaru zasiłku macierzyńskiego na poziomie 100% oznaczałoby dużo wyższe wydatki na zasiłki macierzyńskie oraz płacone z tego tytułu składki na ubezpieczenia społeczne. W 2013 r. byłby to dodatkowy koszt rzędu 600 mln zł powyżej kosztu szacowanego w uzasadnieniu (OSR) do projektu ustawy (przy założeniu, że 90% uprawnionych korzysta z wydłużonego urlopu). W 2014 r. dodatkowy koszt, ponad koszt wynikający z uzasadnienia do projektowanych regulacji, wyniósłby prawie 1 500 mln zł (przy założeniu 90% uprawnionych i korzystających z wydłużonego urlopu). FZZ zaproponowało również skreślenie warunku uzyskania wyrównania zasiłku macierzyńskiego

dla pracownika-matki, rezygnującej z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego lub urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, w przypadku niewykorzystania tych urlopów przez pracownika-ojca. Propozycję wykreślenia tego warunku należy rozumieć w połączeniu z poprzednią propozycją podwyższenia wymiaru zasiłku do 100%. W przypadku jednolitego wymiaru zasiłku macierzyńskiego na poziomie 100% przez cały okres urlopu macierzyńskiego, dodatkowego i rodzicielskiego, bezzasadne byłoby jakiegokolwiek wyrównanie z tytułu rezygnacji z urlopu. Jednak przy propozycji z projektu ustawy takie wyrównanie zapewnia identyczny poziom zasiłku w trakcie pierwszych 6 miesięcy sprawowania osobistej opieki nad małym dzieckiem. FZZ zauważyło także, że w uzasadnieniu do projektu ustawy nie wskazano źródeł pozyskiwania środków na nowe rozwiązania prorodzinne. Należy wyjaśnić, że dodatkowe koszty związane z wypłatą zasiłków macierzyńskich i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z wydłużeniem urlopu z tytułu sprawowania osobistej opieki nad małym dzieckiem będą finansowane z budżetu państwa, gdyż FUS, w tym fundusz chorobowy, są funduszami deficytowymi, tzn. że wpływające od ubezpieczonych składki nie wystarczają na sfinansowanie wydatków.

Zdaniem Pracodawców RP rozwiązania zawarte w projekcie ustawy nie zrealizują głównego celu polityki prorodzinnej, jakim jest wzrost poziomu dzietności, należy także podjąć inne inicjatywy z zakresu polityki prorodzinnej oraz popularyzować elastyczne formy zatrudnienia. Jednocześnie Pracodawcy RP przedstawili szereg uwag szczegółowych do niniejszego projektu ustawy. Uwaga dotycząca relacji pomiędzy urlopem wychowawczym a urlopem macierzyńskim, dodatkowym i rodzicielskim, sprowadzająca się do tego, że w razie wykorzystania uprawnień przewidzianych w projekcie ustawy może dojść do sytuacji, że pracownik zostanie pozbawiony prawa do urlopu wychowawczego w pełnym wymiarze nie została uwzględniona, ponieważ wykracza poza zakres projektowanej nowelizacji. Natomiast przeredagowany został projektowany art. 179<sup>2</sup> § 1 Kodeksu pracy, któremu postawiono zarzut niejasności. Uwaga dotycząca problemu, w jaki sposób pracodawca miałby weryfikować informację o planowanym terminie porodu, o którym mowa w projektowanym art. 179<sup>1</sup> Kodeksu pracy, stała się bezprzedmiotowa w związku ze zmianą koncepcji. Proponuje się mianowicie, aby pracownica składała wniosek o udzielenie jej po urlopie macierzyńskim dodatkowego

urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego nie później niż 14 dni po porodzie. Wyeliminuje to problemy z ustalaniem planowanego terminu porodu oraz ewentualnymi zmianami tego terminu. Ponadto Pracodawcy RP postulowali, aby w przypadku gdy pracownica składa wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego pracodawca został poinformowany o decyzji pracownicy jak najwcześniej, dlatego należałoby wydłużyć termin na zawiadomienie pracodawcy z proponowanych 14 dni do miesiąca. Uwaga ta nie została uwzględniona – proponuje się, aby taki wniosek pracownica składała nie później niż 14 dni po porodzie. Należy zwrócić uwagę na to, że wymiar urlopu macierzyńskiego przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie wynosi 20 tygodni, zatem pracodawca będzie miał wystarczająco dużo czasu, by zapewnić właściwą organizację pracy na czas jej nieobecności w pracy. Uwzględniona została natomiast uwaga, aby w przypadku rezygnacji z dalszego korzystania z uprawnień pracownica zgłaszała swój powrót do pracy najpóźniej na 10 dni przed przystąpieniem do pracy (dotyczy to także pracownika). Projekt przewiduje w takim przypadku termin 14-dniowy.

Pracodawcy RP zwrócili także uwagę, iż proponowane w art. 179<sup>4</sup> Kodeksu pracy rozwiązanie dotyczące możliwości korzystania z uprawnień przez matkę po rezygnacji z nich przez ojca, umożliwia korzystanie z tych uprawnień na przemian przez oboje rodziców, bez żadnych ograniczeń. W związku z tym należy wyjaśnić, że z projektowanych przepisów wynika, iż dodatkowy urlop macierzyński będzie mógł być wykorzystany tylko w dwóch częściach, a urlop rodzicielski najwyżej w trzech częściach.

Regulacja pozwalająca na dzielenie tych urlopów ma sprzyjać dzieleniu się uprawnieniami rodzicielskimi przez rodziców dziecka. Z tych względów nie został także uwzględniony postulat, aby dodatkowy urlop macierzyński mógł być wykorzystywany tylko jednorazowo, a urlop rodzicielski nie więcej niż w dwóch częściach, z których każda nie może być krótsza niż 12 tygodni przypadających bezpośrednio jedna po drugiej. Natomiast uwzględniona została uwaga dotycząca doprecyzowania w projektowanych przepisach, że urlopu rodzicielskiego udziela się w wymiarze wielokrotności tygodnia.

Uwaga Pracodawców RP dotycząca wątpliwości odnośnie do wyrównania zasiłku do 100%, przy zadeklarowaniu korzystania z urlopu rodzicielskiego, jeśli nastąpi powrót do pracy z przyczyn wyższych, np. śmierci dziecka oraz tego, że nie została unormowana kwestia wyrównania w przypadku rezygnacji z urlopu objętego 80% kwotą zasiłku w trakcie jego trwania, np. w 9. miesiącu pobierania zasiłku, jest niezasadna. Utrata dziecka (śmierć dziecka) w trakcie urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego pozbawia prawa do dalszej wypłaty zasiłku macierzyńskiego ze względu na „siły wyższe”. W takim wypadku trudno mówić o jakiegokolwiek rezygnacji z dalszych części opieki nad dzieckiem, która wskutek tragicznego zdarzenia się zakończyła. Zaistnienie „siły wyższej” – śmierć dziecka oznacza, że osoba sprawująca opiekę nad dzieckiem powinna otrzymać 100% zasiłek, przysługujący w trakcie pierwszej części urlopu (macierzyńskiego i dodatkowego), dlatego zasadne jest wyrównanie z 80% do 100%.

Ponadto Pracodawcy RP zwrócili uwagę na to, że w projekcie nie zostały uwzględnione nawet szacunkowe koszty związane z nieobecnością pracownika i potrzebą zorganizowania na ten czas zastępstwa. Pracodawcy RP oczekują także wprowadzenia dla pracodawców specjalnych zachęt finansowanych z Funduszu Pracy, zgodnie z wcześniejszymi zapowiedziami (np. dopłat do wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na zastępstwo). W związku z uwagą, iż zmieniane przepisy powinny być w możliwie maksymalnym stopniu przejrzyste i sformułowane w sposób niebudzący wątpliwości interpretacyjnych, czemu nie sprzyja przyjęta w projekcie technika, polegająca na odsyłaniu do „odpowiedniego” stosowania określonych przepisów, liczba odesłań została ograniczona.

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan popiera propozycję rządu dotyczącą wydłużenia urlopów macierzyńskich. Jednakże zdaniem tej organizacji ze względu na różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (na korzyść mężczyzn) de facto spowodują, że wybór, które z rodziców skorzysta z prawa do wydłużonego urlopu związanego z urodzeniem dziecka, będzie fikcyjny. Aby było inaczej niezbędne jest rozdzielenie tego prawa na część przysługującą wyłącznie kobietom oraz na część przeznaczoną wyłącznie mężczyznom. Postulat ten nie został uwzględniony, aby jednak umożliwić rodzicom dziecka podjęcie decyzji o tym, które z nich i w jakim wymiarze skorzysta z przysługujących im urlopów. Nie wszystkie matki są bowiem skłonne zrezygnować z części urlopu przysługującego w związku



z urodzeniem dziecka na rzecz ojca dziecka. Uznano, że celowe jest promowanie podziału obowiązków rodzicielskich związanych z wychowywaniem dzieci między kobiety i mężczyzn aktywnych zawodowo, ale nie jest zasadne narzucanie takiego podziału, bowiem nie zawsze odpowiada to samym zainteresowanym. Nie został także uwzględniony postulat, aby w związku z możliwością podziału urlopu rodzicielskiego rodzice od razu zaplanowali, czy i w jaki sposób podzielą ten urlop między siebie i informowali pracodawcę o sposobie i harmonogramie jego wykorzystania. Postulat ten koliduje bowiem z interesami zainteresowanych pracowników, np. ze względu na możliwość wystąpienia okoliczności, które uniemożliwią jednemu z rodziców kontynuowanie tego urlopu w pewnej perspektywie czasowej. Należy zwrócić uwagę, iż wymiar tego urlopu wynosi do 26 tygodni, czyli pół roku, jest to zatem relatywnie długi okres. Uwzględniona została natomiast uwaga dotycząca regulacji prawnej przewidującej łączenie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z pracą. Proponuje się, by wniosek pracownika o dopuszczenie go do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie był bezwzględnie wiążący dla pracodawcy, ale aby pracodawca uwzględniał 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 informowałby pracownika na piśmie. Nie wydaje się natomiast możliwe stworzenie w Kodeksie pracy zamkniętego katalogu przypadków, w których pracodawca mógłby odmówić uwzględnienia wniosku pracownika. Uwzględniona została także uwaga dot. art. 179<sup>2</sup> § 2 Kodeksu pracy, tj. wprowadzono dłuższy niż 7-dniowy – 14-dniowy termin, w którym pracownica składa pracodawcy wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub jego części. Analogiczne zmiany wprowadzono w zakresie dodatkowego urlopu macierzyńskiego w projektowanym art. 182<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy. Wprowadzono także dłuższy 14-dniowy termin, w przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z pracą. Ponadto, ze względów omówionych wyżej, nie zostały uwzględnione uwagi dotyczące ograniczenia wykorzystania urlopu rodzicielskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego jednorazowo, bez możliwości ich podziału na części.

Propozycje PKPP Lewiatan dotyczące systemu zachęt do zatrudniania młodych kobiet, tj. przeniesienia obowiązku wypłaty zasiłku za czas choroby w okresie ciąży

pracownicy z pracodawcy na budżet państwa oraz zwolnienia pracodawcy z obowiązku wypłacenia pracownicy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, do którego nabyła prawo w czasie urlopu macierzyńskiego, także nie zostały uwzględnione. Wykraczają one bowiem poza zakres projektowanej nowelizacji.

Uwaga Fundacji i Stowarzyszenia Rzecznik Praw Rodziców dotycząca terminu zadeklarowania przez pracownicę chęci skorzystania z rocznego urlopu związanego z urodzeniem dziecka została uwzględniona. Projekt przewiduje, że pracownica będzie mogła złożyć wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego nie później niż 14 dni po porodzie. Nie został uwzględniony postulat wprowadzenia dłuższych urlopów dla matek wcześniaków (liczonych od momentu wyjścia dziecka ze szpitala), ponieważ wykracza on poza przedmiot projektowanej regulacji. Jako zasadę przyjęto nie wprowadzanie zmian w wymiarze „podstawowego” urlopu macierzyńskiego. Należy także zauważyć, że już w obecnym stanie prawnym w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystwała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala (art. 181 Kodeksu pracy). Natomiast 8-tygodniowa część tego urlopu jest uznawana za tzw. część biologiczną, służącą regeneracji sił psychofizycznych pracownicy po porodzie; z tego względu celowe jest jej utrzymanie. Pozostałe propozycje Fundacji i Stowarzyszenia Rzecznik Praw Rodziców odnoszą się do szeroko pojętej polityki prorodzinnej państwa, natomiast celem projektowanej nowelizacji jest jedynie wydłużenie urlopów związanych z urodzeniem dziecka. Z tego powodu nie zostały w niniejszym projekcie uwzględnione postulaty: powstrzymania odbierania dzieci z domu rodzinnego ze względu na biedę i zweryfikowanie decyzji już wydanych, zmiany obecnego systemu niebieskich kart, wprowadzenia wsparcia finansowego i lokalowego dla rodzin przeżywających trudności materialne, wprowadzenia wspólnego rozliczania rodziców z dziećmi, wprowadzenia ulgi wychowawczej dla matek/ojców prowadzących własną działalność gospodarczą, przyznania osobom pracującym w oparciu o umowy zlecenia prawa do podobnych rozwiązań jak pracownikom na urlopie wychowawczym, objęcia systemem zasiłków związanych z urodzeniem dziecka studentek i doktorantek, dokonania rewaloryzacji progów dochodowych uprawniających do zasiłków rodzinnych i wychowawczych,

dostosowania programu „Mieszkanie dla Młodych” do potrzeb rodzin, przywrócenia przepisów o becikowym niezależnym od dochodu, zmiany zasad ustalania świadczeń rodzinnych (aby rata kredytu mieszkaniowego była liczona jako dochód ujemny), wprowadzenia dni wolnych na opiekę nad dziećmi proporcjonalnie do liczby dzieci, wprowadzenia ogólnopolskiej Karty Dużych Rodzin oraz wprowadzenia świadczenia dla rodziców na opiekę nad dzieckiem do 7. roku życia.

Zdaniem Europejskiego Forum Właścielek Firm istnieje duża obawa, że proponowane przepisy w znacznym stopniu przyczynią się do pogorszenia sytuacji kobiet na rynku pracy. Uwzględniona została uwaga dotycząca tego, iż pracodawca powinien mieć możliwość decydowania o uwzględnieniu wniosku pracownika, który chciałby łączyć dodatkowy urlop macierzyński lub rodzicielski z pracą (na zasadach omówionych wyżej). Natomiast nie została uwzględniona uwaga dotycząca przyznania pracownikom – ojcom dzieci prawa do wyłącznej części dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego (z przyczyn, które także zostały omówione wyżej). Natomiast uwagi dotyczące zwiększenia elastyczności czasu pracy wprawdzie nie zostały uwzględnione poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów do Kodeksu pracy niniejszą nowelizacją, jednakże są one przedmiotem odrębnego projektu nowelizacji dotyczącego zmian w dziale szóstym Kodeksu pracy „Czas pracy”.

Związek Dużych Rodzin „Trzy Plus” popierając wydłużenie urlopów macierzyńskich i wprowadzenie urlopów rodzicielskich, przedstawił jednocześnie szereg propozycji związanych z szeroko pojętą polityką prorodzinną. Postulaty: zmiany przepisów dotyczących odpisów podatkowych, wprowadzenia zachęt ekonomicznych do zatrudniania matek i ojców posiadających małe dzieci (np. przez zmniejszenie składek, które pracodawca lub samozatrudniony płaci na rzecz państwa), wprowadzenie na poziomie państwa Polskiej Karty Dużej Rodziny, nałożenie na projektodawców obowiązku przedstawiania w Ocenie Skutków Regulacji wpływu projektowanych regulacji na sytuację rodziny oraz zmian w systemie świadczeń, nie zostały uwzględnione, ponieważ wykraczają poza zakres projektowanej nowelizacji.

W związku z Apelem Obywatelskim do Prezesa Rady Ministrów i Rządu Rzeczypospolitej Polskiej, przekazanym m.in. przez Fundację Feminoteka, w którym postuluje się przedłużenie do 6 tygodni dwutygodniowego urlopu ojcowskiego, do

wykorzystania wyłącznie przez ojca tak, aby urlop rodzicielski realnie dotyczył obojga rodziców – należy wyjaśnić, że niniejszy projekt nie przewiduje żadnych zmian w zakresie urlopu ojcowskiego. Zatem postulat ten wykracza poza zakres projektowanej nowelizacji.

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

Proponowane rozwiązania spowodują wzrost wydatków sektora finansów publicznych już w 2013 r. Wzrost wydatków wynika z wprowadzenia wydłużonego okresu sprawowania opieki nad małym dzieckiem. Z nowelizacji Kp wynika, że w trakcie sprawowania opieki nad małym dzieckiem rodzic będzie mógł skorzystać z prawa do urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego.

3.1. Skutki finansowe projektowanych zmian dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

Wprowadzenie zasady, że kobieta (rodzic) może otrzymać 100% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego wypłacanego przez okres urlopu macierzyńskiego w aktualnie obowiązującym wymiarze oraz 60% podstawy wymiaru tego zasiłku w okresie urlopu rodzicielskiego przez następne tygodnie do 26 tygodni łącznie (urlop ten może zostać wykorzystany w 3 ratach, z tym że rata nie może być krótsza od 8 tygodni) albo 80% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego przez okres uwzględniający urlop rodzicielski spowoduje wzrost wydatków na zasiłki macierzyńskie wypłacane z funduszu chorobowego FUS oraz na składki emerytalno-rentowe za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego finansowane z budżetu państwa.

Wynikające z „Prognozy wpływów i wydatków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych” wydatki na zasiłki macierzyńskie bez uwzględnienia proponowanych zmian, w latach 2013–2018 oraz szacunki na lata 2019–2022, zostały przedstawione w poniższej tabeli:

Rok	Prognozowane wydatki na zasiłki macierzyńskie z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – kwoty nominalne (w mln zł)
2013	3 831 <sup>1)</sup>
2014	4 036
2015	4 255
2016	4 473
2017	4 690
2018	4 906
2019	5 082
2020	5 248
2021	5 400
2022	5 543

<sup>1)</sup> 2013 – Plan finansowy FUS na 2013 r.

<sup>2)</sup> 2014–2018 – Prognoza wpływów i wydatków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

<sup>3)</sup> 2019–2022 – Szacunki MPiPS w oparciu o wskaźniki zawarte w wytycznych Ministra Finansów

#### Założenia makroekonomiczne

Do szacunków przyjęto wielkość wydatków na zasiłki macierzyńskie z „Prognozy wpływów i wydatków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na lata 2014–2018”, której założenia makroekonomiczne oparte są na „Wytycznych Ministra Finansów dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw. Aktualizacja – Wrzesień 2012 r.”.

**Tabela 1.1 Wybrane parametry - wariant nr 1**

wersja prognozy demograficznej: *Prognoza Eurostatu*

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1. stopa bezrobocia (stan na koniec roku)	12,48%	12,13%	11,60%	10,95%	10,15%	9,32%	8,62%
2. średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem	104,00%	102,70%	102,30%	102,50%	102,50%	102,50%	102,40%
3. wskaźnik realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia	100,89%	102,79%	102,86%	103,23%	102,86%	102,98%	103,02%
4. wskaźnik realnego wzrostu PKB	102,51%	102,92%	103,23%	103,80%	103,75%	103,82%	103,66%
5. ściągalskość składek na ubezpieczenia społeczne	99,00%	99,00%	99,00%	99,00%	99,00%	99,00%	99,00%

Na lata 2019–2022 przyjęto wskaźniki makroekonomiczne z „Wytycznych Ministra Finansów dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw. Aktualizacja – Wrzesień 2012 r.”

Wyszczególnienie	Jednostka	2017	2018	2019	2020	2021	2022
PKB, dynamika realna	%	103,9	103,8	103,5	103,4	103,2	103,1
CPI - dynamika średnioroczna	%	102,5	102,4	102,4	102,4	102,4	102,4

Gdyby wszyscy uprawnieni zdecydowali się na skorzystanie z przedłużonej osobistej opieki nad małym dzieckiem, identyczne skutki finansowe<sup>1</sup> wystąpią zarówno po stronie zasiłków macierzyńskich w wariantcie gdy wszyscy ubezpieczeni skorzystają z:

- 1) urlopu podstawowego w obecnym wymiarze (macierzyńskiego i dodatkowego) oraz urlopu rodzicielskiego w wymiarze 26 tygodni i jednocześnie zasiłku macierzyńskiego w wysokości 80% podstawy jego wymiaru, jak i
- 2) urlopu podstawowego w obecnym wymiarze (macierzyńskiego i dodatkowego) oraz zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy jego wymiaru oraz urlopu rodzicielskiego w wymiarze 26 tygodni oraz zasiłku macierzyńskiego w wysokości 60% podstawy jego wymiaru.

<sup>1</sup> Przy założeniu, że przy 1 porodzie rodzi się 1 dziecko oraz biorąc pod uwagę kwotę nominalnych łącznych wypłat zasiłku macierzyńskiego (z całego okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego). Skutki finansowe mogą się różnie rozkładać w poszczególnych latach kalendarzowych.

Dla szacunków skutków finansowych wprowadzenia urlopów rodzicielskich przyjęto założenie o braku wpływu projektowanego rozwiązania na liczbę urodzeń oraz równomiernym rozkładzie urodzeń w ciągu roku.

Przy założeniu, że wszyscy ubezpieczeni skorzystaliby z uprawnienia, szacunkowy wzrost wydatków z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych przedstawia poniższa tabela:

Rok	Wzrost wydatków na zasiłki w mln zł
2013	980 *
2014	2422
2015	2553
2016	2684
2017	2814
2018	2944
2019	3049
2020	3149
2021	3240
2022	3326

\* Zakładając wejście w życie przepisów od 17 czerwca 2013 r.

Wyniki zaprezentowane w powyższej tabeli należy traktować jako maksymalny wzrost wydatków na zasiłki macierzyńskie.

Przyjęcie realistycznego założenia, że jedynie określony procent ubezpieczonych rodziców zdecyduje się na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego (z zasiłkiem macierzyńskim w zmniejszonej wysokości) oznacza, że wzrost wydatków będzie jedynie określonym procentem przedstawionych powyżej kwot maksymalnych. Ze względu na trudności w określeniu grupy takich rodziców, a w konsekwencji relacji wysokości ich zasiłków macierzyńskich do przeciętnego zasiłku przy ilustracji zmiany wydatków FUS, proponuje się przyjęcie zasady, że spadek liczby ubezpieczonych korzystających z urlopu rodzicielskiego spowoduje wprost proporcjonalny spadek wydatków z FUS. Przy założeniu, że określony odsetek ubezpieczonych skorzysta z urlopu macierzyńskiego, szacunkowy wzrost wydatków FUS przedstawia poniższe zestawienie:

Rok	50% korzystających	70% korzystających	90% korzystających
	Wzrost wydatków na zasiłki (mln zł)		
2013	490*	686*	882*
2014	1211	1695	2179
2015	1277	1787	2298
2016	1342	1879	2415
2017	1407	1970	2533
2018	1472	2061	2649
2019	1525	2134	2744
2020	1574	2204	2834
2021	1620	2268	2916
2022	1663	2328	2993

\* Zakładając wejście w życie przepisów od 17 czerwca 2013 r.

Przedstawione rozwiązanie przewiduje możliwość skorzystania z urlopu rodzicielskiego w 3 ratach. Oznacza to, że część wydatków na zasiłki macierzyńskie z tytułu urlopu rodzicielskiego może zostać przeniesiona na następny rok. Ponadto nie wszystkie uprawnione osoby skorzystają z pełnego wymiaru urlopu rodzicielskiego, np. wykorzystując 1 lub 2 co najmniej 8-tygodniowe okresy zamiast od razu 26 tygodni. W konsekwencji skutek finansowy może ulec zmniejszeniu lub przesunięciu na następne lata.

Zgodnie z art. 50 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych w OSR przedstawione zostały skutki finansowe wynikające z wydłużenia okresu pobierania zasiłków macierzyńskich przez osoby ubezpieczone w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, począwszy od 2013 r., przez kolejne 10 lat. Skutki finansowe zostały oparte na prognozie wydatków na zasiłki macierzyńskie, opracowanej przez ZUS. Zwiększone wydatki na zasiłki macierzyńskie, ze względu na deficyt FUS, tzn. że wpływające składki nie wystarczają na sfinansowanie bieżących wydatków na świadczenia, mogą być sfinansowane albo poprzez zwiększoną dotację budżetu państwa albo z pożyczek lub kredytów. Należy nadmienić, że w ustawie budżetowej została przewidziana możliwość udzielenia FUS przez budżet państwa pożyczek w kwocie do 12 mld zł (art. 8 pkt 1e).



Celem nowelizacji jest zapewnienie dłuższej niż obecnie o 26 tygodni możliwości sprawowania opieki nad małym dzieckiem oraz umożliwienie obydwójgu rodzicom uczestniczenia w wychowywaniu dziecka, korzystając w tym czasie z przysługujących z tego tytułu płatnych urlopów. A więc celem nowelizacji jest poprawa jakości opieki nad małym dzieckiem oraz zapewnienie bezpośredniej opieki przez każde z rodziców. Jednym z mierników wprowadzonej nowelizacji Kp może być liczba ojców korzystających np. z urlopu rodzicielskiego.

### 3.2. Skutki finansowe projektowanych zmian dla budżetu państwa

Wydłużenie okresu opieki nad dzieckiem spowoduje wzrost wydatków na składki emerytalno-rentowe za okres urlopu macierzyńskiego finansowane z budżetu państwa. Składki te będą finansowane przez cały okres sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, co stanowi dodatkowy koszt dla budżetu państwa.

Wydatki budżetu państwa wzrosną z jednej strony z tytułu wyższych niż prognozowane wydatki na zasiłki macierzyńskie (dłuższy okres wypłaty) i konieczności wyższej dotacji uzupełniającej do FUS, z drugiej zaś bezpośrednio z tytułu opłacania składek za osoby korzystające z prawa do przedłużonej płatnej opieki nad małym dzieckiem.

Rok	Wzrost wydatków budżetu państwa z tytułu opłacania składek po wprowadzeniu zmiany (w mln zł)
2013	267*
2014	666
2015	703
2016	739
2017	774
2018	810
2019	839
2020	867
2021	892
2022	915

\* Zakładając wejście w życie przepisów od 17 czerwca 2013 r.

Podobnie jak w przypadku zasiłków, wyniki zaprezentowane w powyższej tabeli należy traktować jako maksymalny wzrost wydatków budżetu państwa na składki. Przyjęcie założenia, że jedynie określony procent rodziców zdecyduje się na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego (z zasiłkiem macierzyńskim w zmniejszonej wysokości) oznacza, że wzrost wydatków budżetu państwa na składki będzie jedynie określonym procentem przedstawionych powyżej kwot maksymalnych. Wzrost wydatków budżetu państwa z tytułu opłacania składek wyniesie odpowiednio:

Rok	50% korzystających	70% korzystających	90% korzystających
	Wzrost wydatków na składki (mln zł)		
2013	134*	187*	240*
2014	333	466	600
2015	351	492	632
2016	369	517	665
2017	387	542	697
2018	405	567	729
2019	420	587	755
2020	433	607	780
2021	446	624	803
2022	458	641	824

\* Zakładając wejście w życie przepisów od 17 czerwca 2013 r.

Z tego składki przekazywane do OFE wyniosą:

Rok	50% korzystających	70% korzystających	90% korzystających
	Składki przekazywane do OFE (mln zł)		
2013	14*	19*	24*
2014	38	53	68
2015	42	59	76
2016	44	62	80
2017	49	69	89
2018	52	72	93
2019	53	75	96
2020	55	77	99
2021	57	79	102
2022	58	81	105

\* Zakładając wejście w życie przepisów od 17 czerwca 2013 r.

Ponadto koszt wydłużenia okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych w związku z wydłużeniem okresu płatnego urlopu związanego z urodzeniem dziecka wyniesie:

– w 2013 r. – 24 881 640 zł,

– w 2014 r. – 26 191 200 zł.

Powyższe szacunki zostały dokonane przy założeniu, że ok. 70% kobiet z prawem do zasiłku dla bezrobotnych nie podejmie zatrudnienia po urodzeniu dziecka oraz nastąpi wydłużenie o 6 miesięcy okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Do oszacowania wzięto pod uwagę liczbę kobiet z prawem do zasiłku, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka według stanu na koniec września 2012 r. i koniec listopada 2012 r. (odpowiednio 8817 oraz 9340).

Natomiast projektowana zmiana w przepisach dotyczących zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu rodzicielskiego w okresie 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z takiego urlopu – nie spowoduje skutków finansowych dla Funduszu Pracy. W obecnym stanie prawnym pracodawcy korzystają już z ulgi w opłacaniu składek na Fundusz Pracy za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego. Przedmiotowa ulga nie dotyczy odrębnie każdego z wymienionych urlopów, zatem może być wykorzystana przez pracodawcę tylko raz i w wymiarze nie dłuższym niż 36 miesięcy.

Skutki finansowe wprowadzenia urlopów rodzicielskich dla Służby Celnej wiąże się z koniecznością wypłaty 60% uposażenia funkcjonariusza przez okres tego urlopu, tj. 26 tygodni. Mając na uwadze średnią roczną liczbę funkcjonariuszy korzystających z urlopu macierzyńskiego (na podstawie danych z izb celnych za lata 2010–2012) powyższe skutki finansowe kształtują się na poziomie ok. 4 180 700 zł rocznie. Pozostałe środki finansowe – 40% uposażenia funkcjonariuszy przebywających na urlopach rodzicielskich zostaną przeznaczone na ewentualne koszty zatrudnienia pracowników na zastępstwo nieobecnych funkcjonariuszy. Koszty te zostaną sfinansowane ze środków zabezpieczonych w budżecie na uposażenia funkcjonariuszy celnych.

Natomiast zakres zmian i regulacji przewidziany w art. 22 ww. projektu (zmiana ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, Dz. U. Nr 79, poz. 523,

z późn. zm.) nie spowoduje dodatkowych kosztów dla budżetu więziennictwa. Na dzień 22 kwietnia 2013 r. w Służbie Więziennej na urloпах wychowawczych pozostaje 37 funkcjonariuszy, zaś na urloпах macierzyńskich – 96.

Także wprowadzenie zaproponowanych przepisów do ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 593, z późn. zm.) nie spowoduje zwiększenia wydatków na uposażenia żołnierzy zawodowych. Należy zauważyć, że żołnierze zawodowi w dzisiejszym stanie prawnym otrzymują uposażenie za czas urlopu macierzyńskiego w pełnej wysokości. W przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego lub połączonego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego żołnierz otrzyma uposażenie odpowiednio 60% lub 80% otrzymywanego uposażenia.

### 3.3. Skutki finansowe projektowanych zmian dla budżetów jednostek samorządu terytorialnego

Projektowana zmiana nie ma wpływu na budżety jednostek samorządu terytorialnego.

## 4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Projektowane zmiany będą wywierać wpływ na rynek pracy.

Wydłużenie łącznego okresu płatnych urloпów – poprzez podwyższenie wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz wprowadzenie instytucji urlopu rodzicielskiego – może wywołać zwiększone zapotrzebowanie na pracowników, którzy mogliby zastąpić pracowników korzystających z takich urloпów, co oznaczałoby możliwość zwiększenia liczby pracowników zatrudnianych na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika.

Jednocześnie, ze względu na możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a także z urlopu rodzicielskiego zarówno przez pracownicę – matkę dziecka, jak i pracownika – ojca dziecka, nowe rozwiązania prawne nie powinny skutkować dyskryminacją kobiet na rynku pracy.

Należy zauważyć, że analiza danych dotyczących wpływu polityk urloпów macierzyńskich/rodzicielskich na rynek pracy w 30 krajach OECD na przestrzeni lat 1970–2010 (*Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries*)

wykazała, iż wskaźnik zatrudnienia kobiet na rynku pracy rośnie wraz z wydłużaniem płatnego urlopu związanego z wychowywaniem dziecka, redukując tym samym różnice w uczestnictwie kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Swoją najwyższą wartość wskaźnik zatrudnienia osiąga, gdy płatny urlop związany z opieką nad dzieckiem jest nieznacznie dłuższy niż 2 lata (125 tygodni). Po tym czasie wydłużanie płatnego urlopu związanego z opieką nad dzieckiem może mieć negatywny wpływ na wskaźnik zatrudnienia kobiet.

Szereg badań przeprowadzonych w UE27 wskazuje na korzyści wynikające z urlopu macierzyńskiego. Badania C. Ruhma, Lalive i Zweimmüllera, Rösen i Sundström wskazują na zależności między powrotem do aktywności zawodowej kobiet a długością trwania urlopu rodzicielskiego (Ruhm, 1998; R. Lalive i J. Zweimüller, 2005). Z kolei J. W. Albrecht, P. A. Edin dowodzą, iż urlop macierzyński ma bardzo małe skutki długofalowe na późniejsze zarobki matek (Albrecht i in. 1999).

Zgodnie z przedstawionymi powyżej badaniami wpływ planowanej regulacji polegającej na wydłużeniu urlopu do 1 roku na rynek pracy kobiet powinien być pozytywny. Należy przy tym pamiętać, że celem wprowadzanej regulacji są działania zmierzające do godzenia ról zawodowych mężczyzn i kobiet, co przekłada się na wyrównywanie szans obu płci na rynku pracy. Przewidywana zmiana w Kodeksie pracy jest adresowana zarówno do kobiet jak i mężczyzn, którzy będą mogli dzielić się opieką nad dzieckiem.

Skutki wydłużania przez Polskę urlopu macierzyńskiego w latach 2005–2011 zdają się potwierdzać zarówno wyniki PE jak i OECD. Podstawowe mierniki rynku pracy np. wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku rozrodczym 15–49 lat rosły w kolejnych latach.

Szczegółowe dane zostały zaprezentowane w poniższej tabeli.

Tabela. Podstawowy wymiar urlopu macierzyńskiego i podstawowe wskaźniki rynku pracy w latach 2005–2011

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Podstawowa długość urlopu macierzyńskiego w tygodniach (pojedynczy poród, 1-sze dziecko)</b>	16	16	18	18	20	22	22
<b>Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku rozrodczym (15–49)</b>	52,1%	54,0%	57,1%	59,2%	59,5%	59,4%	58,8%
<b>Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet (15–49)</b>	65,8%	64,5%	64,3%	64,7%	65,6%	66,6%	66,5%
<b>Stopa bezrobocia kobiet (15–49)</b>	20,7%	16,3%	11,2%	8,6%	9,4%	10,9%	11,6%

Źródło: opracowanie własne DAE MPiPS na podstawie „Kwartalna informacja o świadczeniach pieniężnych z FUS oraz innych świadczeniach”, ZUS

Analizy wprowadzanej regulacji nie można przeprowadzać bez uwzględniania obecnej i przyszłej sytuacji demograficznej Polski. W 2011 r. współczynnik dzietności wyniósł 1,3 i jest to jeden z najniższych wyników w całej Unii. Zgodnie z prognozą demograficzną GUS na lata 2008–2035 do 2035 r. nastąpi znaczący ubytek ludności w wieku produkcyjnym: Począwszy od 2010 r. w ciągu 15 lat liczebność tej grupy zmniejszy się o 2,9 mln osób, a największy ubytek, 1,2 mln osób, nastąpi pomiędzy latami 2015 i 2020. Do 2035 r. zmniejszenie populacji osób w wieku produkcyjnym prognozowane jest na 3,8 mln osób. Oznacza to, że popyt na pracowników na rynku pracy wzrośnie, co w jeszcze większym stopniu powinno pozytywnie wpłynąć na wskaźnik zatrudnienia kobiet.

Biorąc pod uwagę nowe rozwiązanie prawne należy mieć również na uwadze następujące kwestie:

- wydłużony urlop nie jest obligatoryjny – nie wszyscy rodzice muszą zdecydować się na takie rozwiązanie,
- wydłużenie zasiłku macierzyńskiego wspomaga budżet domowy tych rodzin, w których rodzice nie mogą lub nie chcą zostawić dziecka w placówce opiekuńczej i które, gdyby regulacja nie weszła w życie, musiałyby podjąć bezpłatny urlop wychowawczy,
- rozwiązanie może stanowić dodatkową zachętę do podjęcia decyzji prokreacyjnych, co w świetle spadającego od początku lat 90-tych współczynnika dzietności jest znaczące,
- deklaracja ze strony rodziców o ewentualnym wyborze ścieżki korzystania z urlopu macierzyńskiego, a następnie rodzicielskiego podejmowana już po 14 dniach od porodu, powinna pozytywnie wpłynąć, na zwiększenie zatrudnienia w przedsiębiorstwach,
- w przytoczonym już badaniu OECD wskazano również, że powrót matek na rynek pracy po 6 miesiącach od urodzenia dziecka, szczególnie na pełny etat, może negatywnie wpłynąć na późniejsze zdolności poznawcze dziecka.

W krajach europejskich obowiązuje różny wymiar urlopów rodzicielskich oraz różne są poziomy ich finansowania.

W Niemczech urlop rodzicielski przysługuje do 3. roku życia dziecka. Podczas urlopu przysługuje zasiłek w wysokości 2/3 dochodu (minimalnie 300€ maksymalnie 1800€ (dla osób niezatrudnionych zasiłek wynosi 300€). Przy ciąży mnogich przysługuje dodatkowo 300€ za drugie, trzecie itd. dziecko. Zasiłek oblicza się na podstawie wynagrodzenia z 12 miesięcy przed urodzeniem dziecka.

W Danii urlop rodzicielski wynosi 32 tygodnie. Ogólnie uprawnienia te – w przypadku ich odraczania – mogą być wykorzystane maksymalnie do ukończenia przez dziecko 9. roku życia. Urlop ten jest płatny na takich zasadach jak urlop macierzyński (w przypadku zasiłku macierzyńskiego jest on zależny od dochodu pracownika, ale w praktyce, zasiłek w wysokości 100% jest z reguły przewidziany w układach zbiorowych).

W Finlandii urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze 158 dni (liczonych od poniedziałku do soboty). Jest on płatny w wysokości 75% przez pierwsze 30 dni, a potem w wysokości 70%.

We Francji urlop rodzicielski przysługuje każdemu z rodziców do 3. roku życia dziecka. Płatność nie jest z ubezpieczenia, ale ze świadczeń rodzinnych. Są trzy możliwości:

- może to być świadczenie podstawowe – 182,43€ miesięcznie przez maksymalnie 3 lata, pod warunkiem że rodzice wcześniej mieli niskie dochody; możliwe są dodatki do tego świadczenia,
- dodatek do świadczenia – wysokość jest stała – świadczenia dla wszystkich przez maksymalnie 6 miesięcy (556,01€ na miesiąc, jeżeli rodzic nie dostaje świadczenia podstawowego; jak dostaje to odpowiednio zmniejsza się),
- dodatek opcjonalny – trzeba mieć co najmniej 3 dzieci. Dodatek przysługuje maksymalnie przez pierwszy rok życia dziecka. Wysokość 809,42€ na miesiąc (pod warunkiem że rodzic nie dostaje podstawowego; jeżeli dostaje, to się odpowiednio zmniejsza ten dodatek).

W Norwegii zasiłek rodzicielski przysługuje albo przez 47 tygodni (wtedy 100%), albo przez 57 tygodni (wtedy 80%). Jego celem jest zapewnienie rodzicom dochodu w związku z urodzeniem dziecka. Zasiłek rodzicielski nie jest wypłacany po ukończeniu przez dziecko 3. roku życia.

System szwedzki opiera się na urlopie rodzicielskim. Rodzice mają prawie takie same prawa. Zarówno matka, jak i ojciec są uprawnieni do 240 dni zasiłku rodzicielskiego (w sumie 480 dni). Po 60 dni jest zarezerwowane dla każdego z rodziców, a pozostałe dni mogą być przeniesione na drugiego rodzica, pod warunkiem że rodzic oddający te dni wykorzystał swoje 60 dni. Za pierwsze 390 dni wypłacany jest zasiłek w wysokości 80% wynagrodzenia. Pozostałe 90 dni jest wynagradzane na poziomie 180 SEK za dzień. W przypadku urodzenia bliźniąt zasiłek rodzicielski jest wypłacany przez dodatkowe 180 dni (90 dni na poziomie zasiłku chorobowego – 80% wynagrodzenia albo zasiłku podstawowego – 180 SEK za dzień i 90 dni na poziomie minimalnym – 180 SEK za dzień). W przypadku urodzenia więcej niż 2 dzieci przy jednym porodzie na każde z tych kolejnych dzieci należy się 180 dni zasiłku.

W systemie brytyjskim urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze 13 tygodni i jest to urlop bezpłatny. Można go wykorzystać do ukończenia przez dziecko 5. roku życia. W przypadku dziecka, które kwalifikuje się do zasiłku dla niepełnosprawnych – urlop wynosi 18 tygodni i można go wykorzystać do 18 roku życia dziecka.



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

Projektowana regulacja może mieć wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Przewiduje ona bowiem nową instytucję urlopu rodzicielskiego, który poprzez zasadę jego wykorzystywania bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim (lub po dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego) może znacznie wydłużyć okres nieobecności w pracy pracownika korzystającego z uprawnień rodzicielskich, uniemożliwiając pracodawcy korzystanie z jego wiedzy i umiejętności. Jednocześnie taki pracodawca będzie zmuszony do poniesienia nowych kosztów związanych z rekrutacją pracownika zatrudnianego na zastępstwo, a także z jego przygotowaniem do podjęcia obowiązków służbowych. Jednak w dalszej perspektywie czasowej dla pracodawcy taka zamiana pracowników na stosunkowo długi czas może okazać się korzystna w prowadzeniu polityki kadrowej. Po długotrwałym zastępstwie istnieje większe prawdopodobieństwo, że strony stosunku pracy zdecydują się na podjęcie stałej współpracy.

Należy jednak założyć, że projektowane rozwiązania dotyczące możliwości dzielenia się dodatkowym urlopem macierzyńskim (dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego), a także urlopem rodzicielskim między rodzicami dziecka, jak również możliwość łączenia korzystania z takich urlopów z wykonywaniem pracy – powinny złagodzić skutki wydłużonego okresu nieobecności pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich, jakie będą mogli ponosić pracodawcy.

Problem niepewności pracodawców co do okresu nieobecności pracownika w związku z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich nie pojawia się jako nowy wraz z możliwością korzystania z dłuższego okresu urlopu związanego z urodzeniem się dziecka. Jest to element systemu zarządzania zasobami pracy, który pracodawcy powinni rozwiązywać analogicznie, jak w przypadku urlopów wychowawczych, zwolnień na opiekę nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny, czy w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby.

Ze względu na to, iż projektowana ustawa zakłada ciągłe korzystanie z kolejnych rodzajów urlopów (urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop rodzicielski) – można zakładać, że pracodawca będzie w całym tym okresie

zatrudniał tą samą osobę na zastępstwo, co ograniczy koszty takiego zastępstwa związane np. z rekrutacją pracownika lub jego wstępnymi badaniami lekarskimi.

Skutki finansowe związane z rekrutacją pracownika na zastępstwo pracownika korzystającego z urlopów związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich są ponoszone jednorazowo, zatem w przypadku wydłużenia urlopu całkowity koszt rekrutacji będzie dzielony przez dłuższe okresy pracy na zastępstwo, co oznacza, że względny koszt rekrutacji będzie niższy niż w przypadku krótszych okresów urlopu.

Szacowane koszty pracodawców w związku z wydłużeniem urlopu macierzyńskiego przy założeniach przyjętych w Badaniu Budżetów Gospodarstw Domowych 2011.

Założenia:

- określono liczbę kobiet, które łącznie musiały spełnić następujące kryteria:
  - są w wieku od 18 do 49 lat
  - są głowami gospodarstwa domowego lub żonami/partnerkami
  - deklarują 1 z 4 głównych lub dodatkowych źródeł utrzymania na rynku pracy: praca najemna na stanowisku robotniczym w kraju, praca najemna na stanowisku robotniczym za granicą, praca najemna na stanowisku nierobotniczym w kraju, praca najemna na stanowisku nierobotniczym za granicą
  - na miejsce każdej kobiety została przyjęta osoba na zastępstwo
  - w ich gospodarstwie domowym znajduje się dziecko/dzieci do 1 roku życia

Liczba kobiet, które mogłyby objąć regulacja w 2011 r., wyniosła ok. 166 tys. (+/- ok. 5%, tj. 158–175 tys.). W zależności od przyjętego kosztu rekrutacji wydatki pracodawców na ten cel mogły wynieść w 2011 r.

Tabela 1. Szacunkowe koszty rekrutacji nowych pracowników w 2011 r.

Wyszczególnienie		Przykładowy przeciętny koszt pracodawcy związany z rekrutacją 1 pracownika w zł			
		1 000	2 000	3 000	4 000
matki z dzieckiem do 1. roku życia		1 000	2 000	3 000	4 000
Przeciętnie	166 000	166 000 000	332 000 000	498 000 000	664 000 000
z założeniem 5% błędu oszacowania	-	-	-	-	-
Max	175 000	175 000 000	350 000 000	525 000 000	700 000 000
Min	158 000	158 000 000	316 000 000	474 000 000	632 000 000

Zródło: obliczenia własne na podstawie BBGD 2011

Jednocześnie należy mieć na uwadze, że koszt rekrutacji ponoszony będzie niezależnie od długości trwania urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego ponieważ przeważnie ponoszony jest jednorazowo. W przypadku wydłużenia urlopu macierzyńskiego, całkowity koszt rekrutacji będzie dzielony przez dłuższe okresy pracy na zastępstwo, a to oznacza, że względny koszt rekrutacji (obliczany w relacji do całkowitych kosztów pracy na danym stanowisku) będzie niższy niż w sytuacji krótszych okresów urlopu rodzicielskiego/macierzyńskiego. Niższe relatywne koszty rekrutacji osób zatrudnionych na zastępstwo mogą stanowić czynnik zachęcający do stosowania tej formy zatrudnienia i tym samym pozytywnie wpłynąć na rynek pracy.

W warunkach prawnych z 2011 r. Kodeks pracy przewidywał możliwość wykorzystania urlopu macierzyńskiego w wymiarze 22 tygodni. Jeżeli w ciągu całego roku pracownik miał prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni, to można przyjąć, że wykorzystując urlop macierzyński w pełnym wymiarze, uzyskał prawo do 11 dni  $(26 \text{ dni} \times 22 \text{ tygodnie}) / 52 \text{ tygodnie}$  urlopu wypoczynkowego. Pozostałe, tj. 15 dni, przypadają na okres pracy wynoszący 30 tygodni. W warunkach z proponowanego rozwiązania prawnego te 15 dni urlopu wypoczynkowego będzie stanowiło dodatkowy koszt pracodawcy.

Przy założeniu, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2011 r. wyniosło 3399,52 zł, zaś ogół kosztów pracy dla pracodawcy kształtował się na poziomie 3949 zł (wynagrodzenie brutto powiększone o koszty

pracodawcy), koszt 1 pracownika, który skorzystał z urlopu macierzyńskiego w warunkach prawnych z 2011 r. wyniósł 2068,80 zł ( $3949,52 \times (11/21)$ ). Proponowane rozwiązanie prawne wydłuży okres urlopu wypoczynkowego, do którego pracownik uzyskuje prawo w związku ze skorzystaniem z urlopu rodzicielskiego o dodatkowe 15 dni, co zwiększy koszt pracodawcy o kolejne 2821,09 zł w warunkach z 2011 r.

#### 6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Projektowana regulacja nie wpłynie na sytuację i rozwój regionalny.