



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
V kadencja

Druk nr 296
Warszawa, 10 stycznia 2006 r.

Pan
Marek Jurek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. i na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

-o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy.

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy pana posła Mariana Piłkę.

(-) Andrzej Adamczyk; (-) Waldemar Andzel; (-) Małgorzata Maria Bartyzel; (-) Aleksander Chłopek; (-) Zbigniew Chmielowiec; (-) Daniela Chrapkiewicz; (-) Tadeusz Cymański; (-) Krzysztof Czarnecki; (-) Witold Czarnecki; (-) Roman Czepe; (-) Edward Czesak; (-) Andrzej Ćwierz; (-) Tomasz Mirosław Dudziński; (-) Karolina Gajewska; (-) Zbigniew Girzyński; (-) Mieczysław Golba; (-) Marian Tomasz Goliński; (-) Kazimierz Gołojuch; (-) Małgorzata Gosiewska; (-) Jerzy Gosiewski; (-) Artur Górski;

(-) Tomasz Górski; (-) Czesław Hoc; (-) Michał Jach; (-) Dawid Jackiewicz; (-) Jarosław Jagiełło; (-) Grzegorz Janik; (-) Wojciech Jasiński; (-) Krzysztof Jurgiel; (-) Ryszard Kaczyński; (-) Beata Kempa; (-) Wiesław Kilian; (-) Izabela Kloc; (-) Sławomir Kłosowski; (-) Paweł Kowal; (-) Zbigniew Kozak; (-) Maks Kraczkowski; (-) Leonard Krasulski; (-) Tomasz Latos; (-) Adam Lipiński; (-) Andrzej Liss; (-) Marek Jerzy Łatas; (-) Krzysztof Maciejewski; (-) Tomasz Markowski; (-) Mirosława Masłowska; (-) Jerzy Materna; (-) Marek Matuszewski; (-) Kazimierz Matusznyi; (-) Beata Mazurek; (-) Antoni Mężydło; (-) Krzysztof Michałkiewicz; (-) Wojciech Mojzesowicz; (-) Kazimierz Moskal; (-) Maria Teresa Nowak; (-) Dariusz Olszewski; (-) Jan Ołdakowski; (-) Anna Pakuła-Sacharczuk; (-) Stanisław Pięta; (-) Marian Piłka; (-) Marek Polak; (-) Paweł Poncyłjusz; (-) Adam Puza; (-) Józef Rojek; (-) Jarosław Rusiecki; (-) Monika Ryniak; (-) Małgorzata Sadurska; (-) Dariusz Seliga; (-) Edward Siarka; (-) Małgorzata Stryjska; (-) Marek Surmacz; (-) Marek Suski; (-) Jolanta Szczypińska; (-) Stanisław Szwed; (-) Beata Szydło; (-) Jan Szyszko; (-) Krzysztof Tchórzewski; (-) Grzegorz Tobiszowski; (-) Mieczysław Walkiewicz; (-) Andrzej Walkowiak; (-) Waldemar Wiązowski; (-) Jadwiga Wiśniewska; (-) Lucyna Wiśniewska; (-) Elżbieta Witek; (-) Michał Wojtkiewicz; (-) Tadeusz Woźniak; (-) Stanisław Zajac; (-) Maria Zuba; (-) Jan Zubowski; (-) Jarosław Żaczek.

projekt

Ustawa
z dnia
o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy

Art. 1

W ust. z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94, Nr 106 poz. 668, Nr 113 poz. 717, Dz. U. z 1999 r. Nr 99 poz. 1152, z. U. z 2000 r. Nr 19 poz. 239, Nr 43 poz. 489, Nr 107 poz. 1127, Nr 120 poz. 1268, Dz. U. z 2001 r. Nr 11 poz. 84, Nr 28 poz. 301, Nr 52 poz. 538, Nr 99 poz. 1075, Nr 111 poz. 1194, Nr 123 poz. 1354, Nr 128 poz. 1405, Nr 154 poz. 1805, Dz. U. z 2002 r. Nr 74 poz. 676, Nr 135 poz. 1146, Nr 199 poz. 1673, Nr 200 poz. 1679, Dz. U. z 2002 r. Nr 196 poz. 1660) wprowadza się następujące zmiany:

1) W art. 180 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) 26 tygodni przy pierwszym porodzie
- 2) 38 tygodni przy drugim porodzie
- 3) 52 przy trzecim i następnym porodzie
- 4) 38 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy pierwszym porodzie
- 5) 52 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy drugim i następnym porodzie.”

2) W art. 183 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracownica, która przyjęła dziecko na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka ma prawo do 26 tygodni urlopu macierzyńskiego w przypadku pierwszego dziecka, 38 tygodni w przypadku drugiego dziecka i 52 tygodni w przypadku trzeciego i następnego dziecka, nie dłużej jednak niż ukończenie przez dziecka 18 miesięcy życia.”

3) W art. 183 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Jeżeli pracownica, o której mowa w § 1 przyjmie dziecko w wieku od 6 do 12 miesięcy, przysługuje jej prawo przynależnego urlopu macierzyńskiego.

4) W art. 183 dodaje się § 3 o następującej treści:

„§ 3. 1. W okresie od dnia 1 stycznia 2007 do 31 grudnia 2007 r. wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 1) 22 tygodnie przy pierwszym i następnym porodzie
- 2) 30 tygodni przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka przy pierwszym porodzie.

2. W okresie od dnia 1 stycznia 2008 do 31 grudnia 2008 r. wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 1) 26 tygodni przy pierwszym i następnym porodzie
- 2) 38 tygodni przy narodzeniu więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

3. W okresie od dnia 1 stycznia 2009 do 31 grudnia 2009 r. wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 1) 30 tygodni przy drugim porodzie
- 2) 34 tygodnie w przypadku trzeciego i następnego porodu
- 3) 42 tygodnie przy drugim porodzie w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka.

4. W okresie od dnia 1 stycznia 2010 do 31 grudnia 2010 r. wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 1) 34 tygodnie przy drugim porodzie
- 2) 42 tygodnie w przypadku trzeciego porodu
- 3) 47 tygodni przy drugim i następnym porodzie w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

5. W okresie od dnia 1 stycznia 2011 do 31 grudnia 2011 r. wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 1) 38 tygodni przy drugim porodzie
- 2) 52 tygodnie przy trzecim i następnym porodzie
- 3) 52 tygodnie przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka przy trzecim porodzie.”

Art. 2

Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2007 r.

Uzasadnienie

Proponowane zmiany w Kodeksie Pracy mają na celu wydłużenie urlopu macierzyńskiego. Od 1984 r. mamy w Polsce systematyczny spadek urodzeń. Od początku lat 90- tych pokolenie dzieci nie odtwarza pokolenia rodziców. Od kilku lat notujemy więcej zgonów niż urodzeń. Ta dramatyczna sytuacja grozi utrwaleniem tendencji do wymierania naszego narodu. Stan powyższy jest spowodowany wieloma czynnikami. Jednym z najważniejszych jest sytuacja materialna młodych rodzin, które należą do najuboższych grup społecznych. Sytuację młodych rodzin pogorszyła polityka rządów SLD. Skrócenie urlopów macierzyńskich, ograniczenie uprawnionych do korzystania z zasiłków rodzinnych, podniesienie VAT na artykuły dziecięce do 22%, to wszystko jeszcze bardziej pogorszyło sytuację materialną młodych rodzin.

Obecny kryzys demograficzny bardzo poważnie wpłynie na pozycje i możliwości Polski w nadchodzących dekadach. Przede wszystkim zagraża on w perspektywie 20- 30 lat systemowi emerytalnemu. Bowiem liczba emerytów w 2020 r. w porównaniu z rokiem 2000 wzrośnie o 60 % a liczba roczników wkraczających w wiek produkcyjny spadnie o ok.40 %. To spowoduje gwałtowny wzrost obciążeń emerytalnych spoczywających na polskiej gospodarce. W rezultacie grozi to zahamowaniem wzrostu gospodarczego, załamaniem systemu emerytalnego i systemu finansów publicznych, a także podwyższeniem wieku emerytalnego i obniżką świadczeń emerytalnych. Wzrost obciążeń emerytalnych polskiej gospodarki spowoduje także uaktywnienie tendencji emigracyjnych młodych roczników, co jeszcze bardziej pogorszy sytuację. Kryzys demograficzny i jego konsekwencje zagrażają także pozycji międzynarodowej Polski i jej bezpieczeństwu. Dlatego też trzeba – jak postuluje to Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN dokonać „zwrotu pro-ludnościowego w polityce rządu”.

Proponowane zmiany obejmują stopniowe wydłużenie urlopu macierzyńskiego do 6 miesięcy przy urodzeniu pierwszym, 9 miesięcy przy urodzeniu drugim oraz 12 miesięcy przy urodzeniu trzecim i następnym. Przywracanie urlopu w wymiarze 6 miesięcznym rozłożone byłoby na trzy lata (z bieżącym włącznie). Natomiast wprowadzenie urlopu 9 miesięcznego przy drugim urodzeniu rozłożone byłoby na następne 3 lata. W tym samym czasie przy urodzeniu trzecim i następnym wprowadzony byłby urlop 12 miesięczny. W 2009 i 2010 urlop macierzyński przy trzecim urodzeniu zwiększyłby się o 8 tygodni, a w 2011r. o 10 tygodni.

Wydłużenie urlopów macierzyńskich jest jednym tylko z elementów polityki prorodzinnej Państwa. Ma ona na celu poprawę sytuacji materialnej młodych rodzin poprzez wydłużenie płatnych urlopów macierzyńskich i poprzez ten fakt ograniczenie ekonomicznej bariery w posiadaniu dzieci. Także dłuższy kontakt dziecka z matką wpłynie korzystnie na rozwój psycho- fizyczny dzieci, a poprzez to ograniczy patologie, które wynikają z zaburzeń emocjonalnych we wczesnym dzieciństwie. Polityka prorodzinna jest więc długofalową inwestycją, o charakterze narodowym, przeciwdziałającą załamaniu systemu finansów publicznych w Polsce oraz dającą trwałe podstawy dla naszej pozycji w Europie.

Według informacji rządowych wydłużenie urlopów macierzyńskich o 1 tydzień kosztuje budżet państwa ok. 75 mln złotych, a zatem oprócz zapowiadanych w tym roku wydatków związanych z wydłużaniem urlopu o 2 tygodnie, w następnych dwóch latach koszt wydłużenie tych urlopów wyniósłby ok.. 300 mln złotych. Natomiast w kolejnych latach, w których wydłużony zostałby urlop przy 2, 3 i kolejnym porodzie wzrost kosztów będzie prawdopodobnie wyraźnie niższy. Wyżej wymienione koszty stanowią nieznaczną część rocznego wzrostu dochodowego państwa.

Niniejszy projekt nie jest objęty regulacją prawa Unii Europejskiej.

Warszawa, 23 stycznia 2006 r.

BSE-WEP-55/06

Pan
Marek Jurek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna
o zgodności przedstawionego poselskiego projektu ustawy o zmianie
ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (przedstawiciel
wnioskodawców: poseł Marian Piłka) z prawem Unii Europejskiej

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. - Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 2002 r. Nr 23, poz. 398, ze zm.) sporządza się następującą opinię:

I. Przedmiot projektu ustawy

Przedstawiony poselski projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy przewiduje wydłużenie okresów urlopów macierzyńskich, przy czym wydłużanie następowałoby stopniowo i było rozłożone na kilka lat.

Ponadto, projekt przewiduje, że w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, urlop macierzyński przysługiwałby wyłącznie pracownicy, a nie jak obecnie – pracownikom niezależnie od płci (nowelizacja art. 183 Kodeksu pracy).

II. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy

W związku z proponowanymi zmianami ustawy Kodeks pracy należy zwrócić uwagę na następujące akty prawa Unii Europejskiej.

1) Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG). Dyrektywa w art. 8 stanowi,

BIURO STUDIÓW I EKSPERTYZ KANCELARII SEJMU
00-441 Warszawa, ul. Zagórną 3, tel. 621 09 71, 694 17 27, fax 694 18 65

iż Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły i pracownikom karmiącym piersią, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem i/lub po nim zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką. Taki urlop macierzyński powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed i/lub po porodzie zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką. Trybunał Sprawiedliwości¹ orzekł, że chociaż art. 8 stanowi o nieprzerwanym okresie urlopu macierzyńskiego, który powinien trwać przynajmniej 14 tygodni, włączając w to obowiązkowy, przynajmniej dwutygodniowy urlop, to jednak przepis ten pozostawia Państwom Członkowskim swobodę określenia daty rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego. Ponadto, zgodnie z dyrektywą 76/207/EWG (zob. pkt II.3 niniejszej opinii), do Państwa Członkowskiego należy, w granicach określonych w art. 8 dyrektywy 92/85/EWG, ustalenie okresów urlopu macierzyńskiego tak, by umożliwić pracownikom nieobecność (w pracy) w okresach, w których występują dolegliwości związane z ciążą i położeniem.

Z kolei przepis art. 10 stanowi, że w celu zagwarantowania pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły i pracownikom karmiącym piersią możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, że Państwa Członkowskie podejmą niezbędne środki zakazujące zwolnień takich pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym i/lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę. Trybunał Sprawiedliwości² uznał, że art. 10 dyrektywy wywiera bezpośredni skutek, zatem w braku implementacji jego postanowień do prawa krajowego, przyznaje jednostkom prawa, na które mogą się powoływać przed sądami krajowymi, przeciwko władzom państwa, które nie implementowało tego przepisu.

Należy podkreślić, że dyrektywa zawiera normy minimalne i nie zabrania przyjmowania Państwom Członkowskim przyjmowania bardziej korzystnych rozwiązań.

2) Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC. Porozumienie to jest załącznikiem do dyrektywy. Porozumienie zawiera jedynie minimalne regulacje dotyczące urlopów

¹ Wyrok z 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96 Margaret Boyle i inni przeciwko Equal Opportunities Commission.

² Wyrok z 4 października 2001 r. w sprawie C-438/99 Maria Luisa Jiménez Melgar przeciwko Ayuntamiento de Los Barrios.

rodzicielskich, zwanych w polskim prawie urlopami wychowawczymi. Porozumienie określa np. przyznanie prawa urlopu rodzicielskiego zarówno kobietom jak i mężczyznom, czas trwania, prawo powrotu na zajmowane stanowisko po skończeniu urlopu, kompetencje Państwa Członkowskiego do ustalenia okresów uprzedzającego powiadomienia pracodawcy przez pracownika, korzystającego z prawa do urlopu rodzicielskiego, określającego początek i koniec urlopu, stanowi, że w celu zapewnienie możliwości korzystania przez pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego Państwa Członkowskie, i/lub pracodawcy i pracownicy powinni wprowadzić niezbędne przepisy i podjąć środki w celu ochrony pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się lub korzystania z urlopu rodzicielskiego. Ponadto, Porozumienie wyraźnie zezwala na przyjmowanie rozwiązań bardziej korzystnych (Klauzula 4 ust. 1).

3) Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego oraz warunków pracy. Dyrektywa w art. 3 stanowi m.in., że stosowanie zasady równego traktowania oznacza, że nie może istnieć żadna bezpośrednia ani pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do warunków dostępu do zatrudnienia.

III. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa wspólnotowego

Postanowienia przedstawionych dyrektyw są implementowane do prawa polskiego. Projekt nie ma zatem na celu ich implementacji, czyli zapewnienia minimalnych warunków ochrony pracowników lecz zmierza do zwiększenia uprawnień pracowniczych - wydłużenia urlopu macierzyńskiego. Jest to zgodne z dyrektywami, gdyż przewidziany w nich poziom ochrony ma charakter minimalny i wyraźnie zezwalają na wprowadzenie dalej idącej ochrony.

W szczególności, postanowienia opiniowanego projektu, które przewidują wydłużenie urlopu macierzyńskiego są zgodne z art. 8 dyrektywy 92/85/EWG – wszystkie przewidziane w projekcie okresy są dłuższe niż 14 tygodni.

Wątpliwości budzi nowelizacja art. 183 Kodeksu pracy. Z jednej strony przepis ten wydłuża okres urlopu macierzyńskiego przysługującego w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ale z drugiej strony odbiera prawo do urlopu pracownikom - mężczyznom. Niezależnie od kwestii zgodności tego przepisu z Konstytucją (art. 33) należy zwrócić uwagę na problem zgodności z dyrektywą Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie

zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego oraz warunków pracy. Pomimo, że dyrektywa nie odnosi się wprost do sytuacji analogicznej do uregulowanej w art. 183 Kodeksu pracy, nie można wykluczyć jej zastosowania w tym przypadku. Warto zwrócić uwagę na orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości dotyczące wykładni przepisów dyrektywy. W jednym z orzeczeń Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że przepisy dyrektywy 76/207 nie nakładają na państwo członkowskie obowiązku udzielenia urlopu macierzyńskiego (w części urlopu służącego opiece nad dzieckiem) ojcu dziecka, nawet jeśli rodzice tak zadecydują³. W uzasadnieniu tego orzeczenia Trybunał stwierdził, że dyrektywa 76/207 nie ma na celu rozwiązywania kwestii dotyczących organizacji funkcjonowania rodziny ani modyfikowania podziału obowiązków rodziców. Przyznając państwom członkowskim prawo do zachowania lub wprowadzenia przepisów chroniących kobietę w związku z ciążą i macierzyństwem dyrektywa 76/207 uznaje zasadność w kontekście zasady równouprawnienia ochrony potrzeb kobiety w dwóch aspektach. Po pierwsze, zasadne jest zapewnienie ochrony kobiety w okresie ciąży i po porodzie do czasu odzyskania przez nią pełni sił. Po drugie, zasadne jest zapewnienie ochrony szczególnego związku pomiędzy kobietą a jej dzieckiem w okresie po porodzie poprzez zapobieganie jego zakłóceniom mogącym wynikać z jednoczesnego zatrudnienia. Zdaniem Trybunału urlop macierzyński przyznawany kobiecie po wygaśnięciu ustawowego okresu ochronnego objęty jest art. 2 ust. 3 dyrektywy 76/207, ponieważ zapewnia ochronę kobiety w związku ze skutkami ciąży i macierzyństwa. Dzięki temu może być przyznany tylko matce, z wyłączeniem innych osób. Tylko matka może bowiem podlegać niepożądanym utrudnieniom w związku z przedwczesnym powrotem do pracy.

Należy jednak zwrócić uwagę, że w przypadku adopcji dziecka trudno mówić o ochronie zdrowia kobiety. Także więź z dzieckiem należy oceniać inaczej, niż w przypadku urodzenia własnego dziecka. Urlop macierzyński udzielany w przypadku adopcji dziecka nie ma na celu ochrony zdrowia kobiety, nie ma zatem szczególnego uzasadnienia, by odmawiać prawa do jego otrzymania pracownikowi mężczyźnie (zwłaszcza samotnemu).

Można też przyjąć, że w niektórych sytuacjach brak możliwości wzięcia urlopu macierzyńskiego przez mężczyznę może wpływać na jego decyzję o podjęciu pracy, a to, w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości⁴ mogłoby zostać uznane za niezgodne z zasadą niedyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do warunków dostępu do zatrudnienia (art. 3 dyrektywy).

³ Wyrok z 12 lipca 1984 r. w sprawie C-184/83 Ulrich Hofmann przeciwko Barmer Ersatzkasse.

⁴ Wyrok z 13 lipca 1995 r. w sprawie C-116/94 Jennifer Meyers przeciwko Adjudication Officer. Wprawdzie wyrok zapadł przed zmianą brzmienia art. 3 dyrektywy, ale należy uznać, że nadal zachowuje aktualność.

IV. Konkluzje

Przedstawiony projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy jest – z zastrzeżeniem uwag poczynionych w punkcie III niniejszej opinii - zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Opracował: Zespół Prawa Europejskiego

Akceptował: Dyrektor Biura studiów i Ekspertyz

Wiesław Staśkiewicz

Warszawa, 23 stycznia 2006 r.

BSE-WEP-56/06

Pan
Marek Jurek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna
dotycząca możliwości uznania przedstawionego poselskiego projektu
ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
(przedstawiciel wnioskodawców: poseł Marian Piłka) za projekt ustawy
wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a ust. 1
Regulaminu Sejmu

Stosownie do art. 95a ust. 1 Regulaminu Sejmu, projektem ustawy wykonującym prawo Unii Europejskiej jest projekt ustawy mający na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

Przedstawiony poselski projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy przewiduje wydłużenie okresów urlopów macierzyńskich, przy czym wydłużanie następowałoby stopniowo i było rozłożone na kilka lat. Ponadto, projekt przewiduje, że w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, urlop macierzyński przysługiwałby wyłącznie pracownicy, a nie jak obecnie – pracownikom niezależnie od płci (nowelizacja art. 183 Kodeksu pracy).

Ponieważ projekt nie ma na celu implementacji do prawa polskiego żadnego aktu prawa Unii Europejskiej, nie ma podstaw by uznać go, w trybie art. 95a ust. 3 Regulaminu Sejmu, za projekt ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej.

Opracował: Zespół Prawa Europejskiego
Akceptował: Dyrektor Biura studiów i Ekspertyz

Wiesław Staśkiewicz

Deskrytory Bazy REX: Unia Europejska, prawo pracy, urlop macierzyński

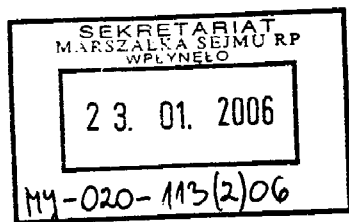


2006 -01- 23

**MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

KRZYSZTOF MICHAŁKIEWICZ

DPR-I-072-4/JS/06



**Pan
Marek Jurek**

**Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej**

W związku z pismem Pana Marszałka z dnia 10 stycznia br. znak PS-2-u/06 w sprawie przedstawienia opinii do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy o etapowym podwyższaniu wymiaru urlopu macierzyńskiego, z uwzględnieniem skutków finansowych proponowanych rozwiązań prawnych (przekazanym za pośrednictwem Kancelarii Prezesa Rady Ministrów przy piśmie z dnia 13 stycznia br. znak DPS-140-5(2)/06) – uprzejmie przedstawiam następującą opinię:

Przedłożony poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy przewiduje etapowe podwyższanie wymiaru urlopu macierzyńskiego (rozłożone na lata 2007-2011), przy zachowaniu zasady zwiększonego wymiaru tego urlopu w przypadku kolejnego porodu oraz urodzenia więcej niż jednego dziecka przy pierwszym i kolejnych porodach.

Ponadto projektowane rozwiązania prawne przewidują jednorazowe podwyższenie wymiaru urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i wprowadzenie zasady zwiększonego wymiaru takiego urlopu w przypadku adopcji drugiego i następnych dzieci. Niejasny jest przy tym powód rezygnacji z dotychczasowych rozwiązań prawnych umożliwiających mężczyźnie korzystanie z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, jak również korzystanie z takiego urlopu przez pracownicę i pracowników przyjmujących dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza. Niezrozumiała jest również przyczyna, dla której w projektowanej ustawie rezygnuje się z możliwości dzielenia się urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego między rodzicami adopcyjnymi dziecka.

Do przedłożonego poselskiego projektu ustawy zmieniającej Kodeks pracy można zgłosić zwłaszcza następujące uwagi o charakterze prawno-legislacyjnym:

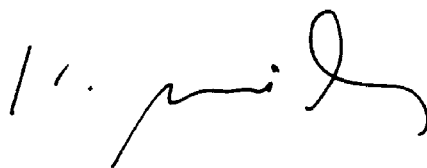
- 1) redakcja przepisów polegająca na określeniu w projektowanych art. 183 § 3 Kodeksu pracy niektórych wymiarów urlopu macierzyńskiego obowiązujących w latach 2007-2011 – nie jest prawidłowa. Te regulacje

powinny być zamieszczone w kolejnym artykule projektowanej ustawy (art. 2) i powinny zawierać określenie wszystkich wymiarów urlopu macierzyńskiego w latach 2007-2010. Projektowana regulacja dotycząca roku 2011 jest zbędna bowiem pokrywa się w całości z wymiarami urlopu macierzyńskiego proponowanymi w art. 183 § 1 Kodeksu pracy. Ponadto uzasadnienie do projektu nie w pełni koresponduje z proponowaną redakcją przepisów, bowiem wskazuje się w nim, iż nowe rozwiązania prawne miałyby obowiązywać już od bieżącego roku.

- 2) projektowana ustawa nie zawiera przepisów przejściowych wyraźnie odnoszących się do sytuacji pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w dniu wejścia w życie przepisów podwyższających wymiar takich urlopów. Brak takiej regulacji stwarzałby istotne trudności interpretacyjne, zwłaszcza w tych przypadkach, w których poprzedni wymiar urlopu macierzyńskiego byłby korzystniejszy od wymiaru obowiązującego w kolejnym roku kalendarzowym.
- 3) projektowana ustawa wymaga poprawek językowych i ujednoczenia stosowanego nazewnictwa.

Jednocześnie pozwalam sobie przekazać w załączeniu szacunkowe skutki finansowe propozycji wydłużenia wymiaru urlopu macierzyńskiego zawartej w przedłożonym poselskim projekcie ustawy, przygotowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

2. z wyłączeniem sekcji 11,



Załącznik 1

Zakład Ubezpieczeń Społecznych
Departament Statystyki

**Szacunkowe skutki finansowe propozycji wydłużenia wymiaru urlopu macierzyńskiego zawartej
w poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy**

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 16 tygodni przy pierwszym porodzie,
- 18 tygodni przy każdym następnym porodzie,
- 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Propozycja zawarta w poselskim projekcie dotyczy stopniowego wydłużania wymiaru urlopu macierzyńskiego w latach 2007-2012. Przyjęto, że zgodnie z tą propozycją wymiar urlopu macierzyńskiego ma wynosić:

Poród		2007	2008	2009	2010	2011	2012 i następne
		w tygodniach					
pojedynczy	pierwszy	22	26	26	26	26	26
	drugi	22	26	30	34	38	38
	trzeci i następne	22	26	34	42	52	52
wieloraki	pierwszy	30	38	38	38	38	38
	drugi	30	38	42	47	47	52
	trzeci i następne	30	38	42	47	52	52

Poniższych szacunków dokonano przy następujących założeniach makroekonomicznych (założenia na lata 2005-2008 przyjęto w oparciu o prognozę Ministerstwa Finansów):

	2005	2006	2007	2008	2009-2013
Wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych	102,1%	101,5%	101,9%	102,5%	102,0%

ogółem					
Wskaźnik realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia	101,9%	102,0%	101,7%	102,1%	102,0%

Założono, że dla osób, które rozpoczęły pobierać zasiłek macierzyński w danym roku i będą go pobierać również 1 stycznia następnego roku wymiar urlopu macierzyńskiego uległby wydłużeniu do poziomu obowiązującego w tym następnym roku.

Przy powyższych założeniach oszacowano, że wydatki na zasiłki macierzyńskie finansowane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wzrosłyby w porównaniu do obecnych przepisów o kwoty:

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
wzrost wydatków z FUS w mln zł						
283,1	560,7	770,6	983,4	1 247,5	1 332,8	1 412,3

Wzrost wydatków na zasiłki macierzyńskie pociągnąłby za sobą wzrost wydatków z budżetu państwa na pokrycie składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości:

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
w mln zł						
92,1	182,3	250,6	319,8	405,7	433,4	459,3



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Anna Hintz

Warszawa, 18 stycznia 2006 r.

GNP-188-4000-1/06

Pan
Lech CZAPLA
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

Nawiązując do pisma znak: PS - 5/06 z dnia 12 stycznia 2006 r., po zapoznaniu się z poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy, uprzejmie przedstawiam następującą opinię.

Proponowane rozwiązania prawne należy uznać za w pełni uzasadnione.

Proponujemy jednak rozważenie uwzględnienia pewnych zmian w proponowanym brzmieniu przepisów. I tak:

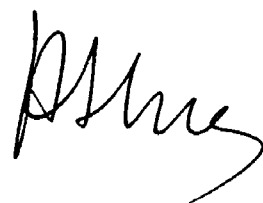
- w art. 183 § 1 w ostatnim wersie powinno być „niż do ukończenia przez dziecko 18 miesięcy życia” ,
- w art. 183 § 1 po pierwszym zdaniu proponujemy dodać zdanie drugie „Przepisy art. 180 § 5 – 7 stosuje się odpowiednio.”,
- w art. 183 § 2 proponujemy w miejsce „przynależnego urlopu” konkretnie wskazanie wymiaru urlopu (ewentualnie poprzez odwołanie do konkretnego przepisu),
- treść proponowanego § 3 art. 183 w naszej ocenie powinna zostać zamieszczona w przepisach przejściowych i końcowych ustawy zmieniającej.

W kontekście brzmienia art. 183 § 3 kp. i proponowanego terminu wejścia w życie ustawy, wątpliwości budzić może ustalenie, w jakim okresie obowiązywać będzie wymiar urlopu macierzyńskiego określony w art. 180 § 1 projektu oraz - w jakim wymiarze przysługiwać będzie urlop po 31 grudnia 2011 r.

Przy okazji oceny proponowanych rozwiązań, za szczególnie istotne należy uznać również rozważenie wprowadzenia regulacji wzmagających ochronę stosunku pracy

pracowników powracających z urlopów macierzyńskich oraz wychowawczych. Z doświadczeń Państwowej Inspekcji Pracy wynika bowiem, że właśnie wówczas pracownicy – rodzice, najczęściej narażeni są na utratę miejsca pracy bądź pogorszenie warunków zatrudnienia. Wprowadzenie stosownej regulacji prawnej powinno – w naszej ocenie – dobrze służyć godzeniu funkcji macierzyńskich z pozostawaniem w stosunku pracy.

Łączę wyrazy szacunku,

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to be 'P. M.' followed by a long horizontal stroke.

KONFEDERACJA PRACODAWCÓW POLSKICH



Warszawa, dnia 27 stycznia 2006 r.

KPP/0433/01.06./AA/KM

Pan
Lech Czapla
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu RP

Stanisław Janowski

W odpowiedzi na pismo z dnia 12 stycznia 2006 r., PS-3106, dotyczące projektów poselskich ustaw: o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Andrzej Mańka, LPR) oraz o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Marian Piłka, PIS) Konfederacja Pracodawców Polskich przesyła następujące stanowisko.

Konfederacja Pracodawców Polskich nie sprzeciwia się, co do zasady, przewidzianej projektami propozycji podwyższenia wymiaru urlopu macierzyńskiego. Mając na względzie aspekt moralny, ale przede wszystkim sytuację demograficzną polskiego społeczeństwa działania nakierowane na umacnianie wartości rodzinnych są potrzebne i konieczne. Uważamy jednak, że wprowadzenie takich regulacji powinno zawierać rzetelną analizę skutków, w szczególności określać ich wpływ na rynek pracy i finanse publiczne.

Z punktu widzenia pracodawcy uchwalenie tych zmian może spowodować dodatkowe trudności związane z rekrutacją nowego pracownika na czas zastępstwa. Dlatego konieczne są systemowe rozwiązania umożliwiające godzenie obowiązków zawodowych i sprawowanie opieki nad dziećmi: popularyzacja innych form zatrudnienia, takich jak praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepraca, praca tymczasowa, a także możliwości korzystania ze żłobków, przedszkoli, zajęć pozalekcyjnych poprzez obniżenie opłat i dostosowanie godzin ich funkcjonowania do godzin pracujących rodziców. Systemowe uregulowanie tych problemów powinno stanowić trwały element polityki prorodzinnej państwa.

Zdaniem Konfederacji Pracodawców Polskich zapis w art. 177 projektu LPR postanawiający o tym, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w okresie 2 lat i 6 miesięcy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego znacznie ogranicza swobodę kształtowania polityki kadrowej przez pracodawcę. Również zapisy o przedłużeniu urlopu macierzyńskiego (projekt PIS) w niektórych przypadkach do 52 tygodni (art. 180) stanowią zbyt długi okres nieobecności pracownicy. Powrót pracownika zastępowanego i konieczność zwolnienia pracownika na zastępstwo

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS ul. Kredytowa 3, 00-056 Warszawa

Licz. LC2-42/06 tel: (0 22) 828 84 31-32, fax: (0 22) 828 84 37

Data wpływu..... 30.01.2006

e-mail: kpp@kpp.org.pl

www.kpp.org.pl

stawia pracodawcę przed koniecznością trudnego wyboru, nie tylko z punktu widzenia zasad moralnych, ale przede wszystkim poniesionych inwestycji (kosztów szkoleń, etc). Nie zawsze bowiem istnieje możliwość zaproponowania dodatkowego etatu. Ponadto wprowadzenie tak długiego okresu urlopu macierzyńskiego spowoduje wzrost obciążeń w budżecie Państwa.

Zdaniem Konfederacji Pracodawców Polskich kobieta powinna mieć prawo wyboru decydowania o swojej karierze zawodowej. Dlatego pozytywnie należy ocenić zapis w projekcie LPR o możliwości rezygnacji pracownicy z części niewykorzystanego urlopu.

2 wypracowaniu na ćwiczenia

Prezydent
Konfederacji Pracodawców Polskich

Andrzej Malinowski
Andrzej Malinowski