



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
V kadencja

**Druk nr 510**  
Warszawa, 2 marca 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 - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.**

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy panią poseł Izabelę Jarugę-Nowacką.

(-) Kazimierz Chrzanowski; (-) Grażyna Jolanta Ciemniak; (-) Eugeniusz Czykwin; (-) Tomasz Garbowski; (-) Witold Gintowt-Dziewałowski; (-) Izabela Jaruga-Nowacka; (-) Sławomir Jeneralski; (-) Jan Kochanowski; (-) Krystian Łuczak; (-) Waclaw Martyniuk; (-) Tadeusz Motowidło; (-) Sylwester Pawłowski; (-) Stanisław Piosik; (-) Stanisław Stec; (-) Tadeusz Tomaszewski; (-) Bogusław Wontor; (-) Stanisław Wziętek.

## U S T A W A

z dnia

### o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.<sup>1</sup>) w art. 186<sup>1</sup>:

1) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie jednego roku od dnia zakończenia przez pracownicę urlopu macierzyńskiego, w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, jak również w okresie przypadającym bezpośrednio po zakończeniu urlopu wychowawczego, równym okresowi wykorzystanego przez pracownika tego urlopu, ale nie dłuższym niż 18 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.”,

2) dodaje się § 1<sup>1</sup> w brzmieniu:

”§ 1<sup>1</sup>. Jeżeli pracownik wykorzystał urlop wychowawczy w częściach, suma okresów zatrudnienia, przypadających po zakończeniu tych części

---

<sup>1</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, 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 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398.

urlopu wychowawczego, w których pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę, nie może być dłuższa niż 18 miesięcy.”

Art. 2. W ustawie z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 z późn. zm. <sup>2</sup> ) w art. 18 ust. 5a otrzymuje brzmienie:

„5a. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób pobierających świadczenie pielęgnacyjne na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych oraz osób przebywających na urlopie wychowawczym stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w grudniu roku poprzedniego, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, z zastrzeżeniem ust. 9.

Art. 3 W ustawie z dnia 28 listopada 2003r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. Nr 228, poz. 2255 z późn. zm. <sup>3</sup>) art. 10 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Dodatek przysługuje w wysokości 500 zł. miesięcznie.”

Art. 4 Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 2 i 3, które wchodzi w życie dnia 1 września 2006r.

---

<sup>2</sup> Dz. U. z 1998 Nr 162, poz. 1118 i poz. 1126, z 1999 r. Nr 26, poz. 228, Nr 60, poz. 636, Nr 72, poz. 802, Nr 78, poz. 875, Nr 110, poz. 1256, z 2000 r. Nr 9, poz. 118, Nr 95, poz. 1041, Nr 104, poz. 1104, Nr 119, poz. 1249, z 2001 r. Nr 8, poz. 64, Nr 27, poz. 298, Nr 39, poz. 459, Nr 72, poz. 748, Nr 100, poz. 1080, Nr 110, poz. 1189, Nr 111, poz. 1194, Nr 130, poz. 1452, Nr 154, poz. 1792, z 2002 r. Nr 25, poz. 253, Nr 41, poz. 365, Nr 74, poz. 676, Nr 155, poz. 1287, Nr 169, poz. 1387, Nr 199, poz. 1673, Nr 200, poz. 1679, Nr 241, poz. 2074, z 2003 r. Nr 56, poz. 498, Nr 65, poz. 595, Nr 135, poz. 1268, Nr 149, poz. 1450, Nr 166, poz. 1609, Nr 170, poz. 1651, Nr 190, poz. 1864, Nr 210, poz. 2037, Nr 223, poz. 2217, Nr 228, poz. 2255, z 2004 r. Nr 19, poz. 177, Nr 64, poz. 593, Nr 99, poz. 1001, Nr 121, poz. 1264, Nr 146, poz. 1546, Nr 173, poz. 1808, Nr 187, poz. 1925, Nr 210, poz. 2135, z 2005 r. Nr 64, poz. 565, Nr 86, poz. 732, Nr 132, poz. 1110, Nr 143, poz. 1199 i 1202, Nr 150, poz. 1248, Nr 163, poz. 1362, Nr 164, poz. 1366, Nr 169, poz. 1412, Nr 183, poz. 1538, Nr 184, poz. 1539, Nr 249, poz. 2104.

<sup>3</sup> Dz. U. z 2004 r. Nr 35, poz. 305, Nr 64, poz. 593, Nr 192, poz. 1963, z 2005 r. Nr 64, poz. 565, Nr 86, poz. 732, Nr 94, poz. 788, Nr 143, poz. 1199, Nr 233, poz. 1994, Nr 267, poz. 2260, z 2006 r. Nr 12, poz. 67

## UZASADNIENIE

### **Aktualny stan prawny i potrzeba uchwalenia ustawy**

W ciągu ostatnich kilkunastu lat systematycznie obserwuje się w Polsce spadek liczby urodzeń. Równocześnie z roku na rok wzrasta wiek kobiet, decydujących się na urodzenie pierwszego dziecka. Przyczyny tego typu zjawiska są bardzo złożone a zmiana tendencji nie jest zadaniem łatwym. Powszechnie jednak za najważniejszą przyczynę tego zjawiska uznaje się brak poczucia stabilizacji zawodowej. Praca zawodowa jest dla wielu młodych rodzin dobrem na tyle rzadkim, że jej utrzymanie staje się celem podstawowym. W efekcie decyzję o macierzyństwie odraczana się „na lepsze czasy”, ponieważ zainteresowani boją się utraty pracy a w konsekwencji utraty możliwości samodzielnego utrzymania powiększonej rodziny. Liczne przypadki negatywnych zachowań pracodawców, którzy bez skrupułów zwalniają z pracy młode matki, potwierdzają iż obawy te są uzasadnione. Tylko nieliczna część pracodawców potrafi wdrożyć kompleksowe programy wsparcia dla młodych rodziców, szczególnie kobiet, pozwalające im na elastyczność zatrudnienia czy kontakt z firmą w okresie urlopu wychowawczego, co w efekcie prowadzi do poczucia stabilności zawodowej.

Szczególne niepokój muszą wywoływać przypadki zwalniania kobiet z pracy tuż po powrocie z urlopu macierzyńskiego czy urlopu wychowawczego – np. pod pretekstem reorganizacji czy likwidacji stanowiska pracy. Jak pokazuje praktyka, obecne regulacje prawne w sposób niewystarczający chronią uprawnienia pracowników – młodych rodziców, w tym zwłaszcza kobiet, mając także negatywny wpływ na postępujący spadek liczby urodzin.

Także poziom zabezpieczenia socjalnego osób korzystających z urlopu wychowawczego jest niewystarczający. Wprawdzie budżet finansuje składki emerytalno-rentowe dla osób przebywających na urlopie wychowawczym, ale kwota tych składek jest bardzo niska (podstawa wymiaru składek wynosi ok.

50% minimalnego wynagrodzenia). Trudno także uznać za satysfakcjonującą obecną kwotę dodatku z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego w wysokości 400 zł. Jest to kwota, która nie stanowi czynnika stabilizującego sytuację finansową rodziny z małym dzieckiem lub dziećmi, w której jeden z rodziców zdecydował się spędzić pierwsze lata z dzieckiem, wykorzystując urlop wychowawczy.

### **Istota projektowanych rozwiązań**

Celem projektowanej ustawy jest stworzenie prawnej bariery, przeciwdziałającej zwalnianiu z pracy młodych rodziców, a przede wszystkim kobiet, tuż po zakończeniu urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. Projektowane przepisy nie będą jakimkolwiek obciążeniem dla uczciwych pracodawców, traktujących swoich pracowników po partnersku. Pozostałych, a więc tych którzy myślą jedynie o wyeksploatowaniu pracownika, zmuszą do zmiany postępowania.

Projektowana zmiana art. 186<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy powoduje, że pracodawca miałby bardzo ograniczone możliwości zwolnienia pracownika w trakcie trwania urlopu wychowawczego (jak to jest obecnie), ale także po zakończeniu tego urlopu – w ciągu takiego okresu, przez jaki wcześniej został wykorzystany urlop. Maksymalny okres ochronny projektodawcy zdecydowali się ograniczyć do 18 miesięcy – uznając że jest to wystarczający okres aby po zakończeniu urlopu wychowawczego pracownik potwierdził swoje kwalifikacje i przydatność dla firmy. Ponadto proponuje się przyjęcie rozwiązania ważnego dla kobiet, które nie korzystają z urlopu wychowawczego, lub korzystają przez bardzo krótki okres czasu i wracają do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Dla tych kobiet projektodawcy przewidują roczny okres ochronny, podczas którego pracodawca miałby bardzo ograniczone możliwości zwolnienia takiej pracownicy.

Projektowana zmiana w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych prowadzi do dwukrotnego zwiększenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym. Obecna podstawa stanowiąca równowartość kwoty świadczenia pielęgnacyjnego (obecnie 420 zł) zostałaby zwiększona do kwoty stanowiącej równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w grudniu roku poprzedniego (obecnie 849 zł). Tego typu rozwiązanie powoduje, że istotnie wzrasta też poziom zabezpieczenia emerytalnego i rentowego osób decydujących się na przerwę w zatrudnieniu, celem sprawowania opieki nad dzieckiem. W ten sposób składka emerytalno-rentowa osoby korzystającej z urlopu wychowawczego nie będzie niższa niż składka najniżej wynagradzanych pracowników (otrzymujących minimalne wynagrodzenie).

Celem projektowanej zmiany w ustawie o świadczeniach rodzinnych jest zwiększenie kwoty dodatku z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego - z 400 zł do 500 zł. Dodatek ten jest przeznaczony dla osób pobierających zasiłek rodzinny i przebywających na urlopiach wychowawczych. W I połowie 2005r. przeciętnie wypłacano 145,8 tys. dodatków. Zwiększenie kwoty dodatku o 25% będzie niewątpliwie czynnikiem poprawiającym trudną sytuację finansową rodzin uprawnionych do dodatku i wyrazem troski państwa o zapewnienie właściwej funkcji urlopu wychowawczego. Zapewnienie stabilnego i godziwego wsparcia finansowego dla osób przebywających na urlopie wychowawczym to jedno z najważniejszych działań jakie państwo może podjąć w ramach szeroko rozumianej polityki prorodzinnej. Proponowane rozwiązanie to zaledwie pierwszy krok we właściwym kierunku. Autorzy przewidują że po przyjęciu proponowanego rozwiązania finanse państwa pozwolą na dalsze podwyżki kwoty tego dodatku.

## **Przewidywane skutki projektowanych rozwiązań oraz sposoby finansowania**

### *1. Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny*

Projektowana ustawa jest adresowana do pracowników i pracowników uprawnionych do urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu wychowawczego.

### *2. Wpływ aktu normatywnego na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego oraz sposób finansowania ustawy.*

Przewiduje się że roczny koszt realizacji ustawy w warunkach 2006r. wyniesie:

- a) 75 mln. zł.. w związku ze zwiększeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym (przy założeniu że obejmie to 200 tys. osób) – kwota ta stanowi równowartość składek przekazywanych do OFE; w szacunku nie uwzględniono pozostałych składek na ubezpieczenie społeczne, ponieważ przekazywane przez budżet składki automatycznie zmniejszą wysokość bieżącej dotacji budżetu do FUS a długookresowe (za kilkadziesiąt lat) budżetowe skutki tego rozwiązania, biorąc pod uwagę pozytywny wpływ na demografię, będą co najmniej neutralne;
- b) 175 mln. zł. w związku ze zwiększeniem kwoty dodatku z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego (przy założeniu 150 tys. osób pobierających ten dodatek).

Razem daje to roczny koszt w kwocie 250 mln zł, która powinna pochodzić ze środków budżetu państwa. W 2006r, ze względu na planowane wejście w życie przepisów art. 2 i 3 dopiero z dniem 1 września, koszt realizacji ustawy dla budżetu państwa wyniesie 80 mln. zł. Istnieje zarówno prawna jak i faktyczna możliwość wygospodarowania tak niewielkiej kwoty w tegorocznym budżecie.

3. *Wpływ aktu normatywnego na rynek pracy*

Proponowane rozwiązania zdecydowanie zwiększają poczucie stabilności zawodowej osób decydujących się na potomstwo. Ponadto liczniejsze korzystanie z urlopu wychowawczego może pośrednio wpłynąć na zwiększenie zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych na czas zastępstwa nieobecnego pracownika.

4. *Wpływ aktu normatywnego na konkurencyjność wewnętrzną i zewnętrzną gospodarki*

Projektowana ustawa nie ma bezpośredniego wpływu na konkurencyjność wewnętrzną i zewnętrzną gospodarki.

5. *Wpływ aktu normatywnego na sytuację i rozwój regionalny*

Projektowana ustawa nie ma bezpośredniego wpływu na sytuację i rozwój regionalny.

**Akty wykonawcze związane z projektowaną ustawą**

Przyjęcie projektowanej ustawy nie wymaga wydawania aktów wykonawczych.

**Zgodność projektowanej regulacji z prawem Unii Europejskiej.**

Przedmiot projektowanej regulacji nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.



Warszawa, 10 marca 2006 r.

BSE-WEP-573/06

Pan  
Marek Jurek  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia prawna**  
**o zgodności przedstawionego poselskiego projektu ustawy o zmianie**  
**ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (przedstawiciel**  
**wnioskodawców: poseł Izabela Jaruga-Nowacka) 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 - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw przewiduje zmiany w art. 186<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Zmiany miałyby polegać na zwiększeniu ochrony stosunku pracy osób wychowujących dziecko. Obok dotychczasowej ochrony przewidzianej w tym przepisie projekt zakłada zakazanie pracodawcy wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę w okresie jednego roku od zakończenia przez pracownicę urlopu macierzyńskiego oraz w okresie przypadającym bezpośrednio po zakończeniu urlopu wychowawczego, równym okresowi wykorzystanego przez pracownika tego urlopu, ale nie dłuższym niż 18 miesięcy.

Ponadto, projekt przewiduje zmiany w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych – zmianę podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób pobierających świadczenie pielęgnacyjne na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych oraz osób przebywających na urlopie wychowawczym.

Projekt przewiduje również zmianę w ustawie o świadczeniach rodzinnych – zwiększenie kwoty dodatku z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego.

## 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, 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 Sprawiedliwości<sup>1</sup> 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 Sprawiedliwości<sup>2</sup> uznał, że art. 10 dyrektywy wywiera bezpośredni skutek, zatem w braku implementacji jego postanowień do prawa krajowego, przyznaje

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

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

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 rodzicielskich, zwanych w polskim prawie urlopami wychowawczymi. Porozumienie określa np. przyznanie prawa do 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 zapewnienia 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).

### **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 – zwiększenia poziomu ochrony stosunku pracy osób wychowujących dzieci. Jest to zgodne z dyrektywami, gdyż przewidziany w nich poziom ochrony ma charakter minimalny i dyrektywy wyraźnie zezwalają na wprowadzenie dalej idącej ochrony.

W szczególności, postanowienia opiniowanego projektu, które przewidują dodatkowe ograniczenia w zwalnianiu osób wychowujących dzieci są zgodne z art. 10 w zw. z art. 8 dyrektywy 92/85/EWG, a także Klauzulą 2 ust. 4 Załącznika do dyrektywy 96/34/WE.

Projektowane zmiany w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych i w ustawie o świadczeniach rodzinnych nie są objęte zakresem prawa Unii Europejskiej.

**IV. Konkluzje**

Przedstawiony projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

*Opracował: Zespół Prawa Europejskiego*

*Akceptował: Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu*

  
Lech Czapla

Warszawa, 10 marca 2006 r.

BSE-WEP-574/06

Pan  
Marek Jurek  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia prawna**  
**dotycząca możliwości uznania przedstawionego poselskiego projektu**  
**ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw**  
**(przedstawiciel wnioskodawców: poseł Izabela Jaruga-Nowacka) 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 - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw przewiduje zmiany w art. 186<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Zmiany miałyby polegać na zwiększeniu ochrony stosunku pracy osób wychowujących dziecko. Obok dotychczasowej ochrony przewidzianej w tym przepisie projekt zakłada zakazanie pracodawcy wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę w okresie jednego roku od zakończenia przez pracownicę urlopu macierzyńskiego oraz w okresie przypadającym bezpośrednio po zakończeniu urlopu wychowawczego, równym okresowi wykorzystanego przez pracownika tego urlopu, ale nie dłuższym niż 18 miesięcy.

Ponadto, projekt przewiduje zmiany w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych – zmianę podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób pobierających świadczenie pielęgnacyjne na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych oraz osób przebywających na urlopie wychowawczym.

Projekt przewiduje również zmianę w ustawie o świadczeniach rodzinnych – zwiększenie kwoty dodatku z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego.

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: Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu*

  
Lech Czapla

Warszawa, 2006-03-29

Znak: NL 0220-20/06

**Pan**  
**Lech Czapla**  
**Zastępca**  
**Szefa Kancelarii Sejmu**

*Szanowny Panie,*

W związku z otrzymanym do opinii, przy piśmie z dnia 22 marca 2006 r., znak: PS-48/06, poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw oraz biorąc pod uwagę, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie został powołany do kreowania polityki w zakresie ubezpieczeń społecznych, ale do zapewnienia prawidłowego i sprawnego wprowadzenia w życie przyjętych rozwiązań - skoncentruję się na tych aspektach, które mają znaczenie z punktu widzenia wykonawcy.

Przepisem art. 2 projektu ustawy zmieniany jest jedynie art. 18 ust. 5a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób pobierających świadczenie pielęgnacyjne podana jest również w art. 6 ust. 2a tej ustawy, a więc w konsekwencji przepis ten także powinien ulec zmianie.

W uzasadnieniu do projektu ustawy przedstawiono skutki finansowe podwyższenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym tylko w części przekazywanej do otwartych funduszy emerytalnych ( 75 mln zł). Przyjęto, że zwiększenie składek finansowanych przez budżet państwa automatycznie zmniejszy wysokość bieżącej dotacji z budżetu państwa dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Wpływy z tytułu składek, jak również dotacja uzupełniająca z budżetu państwa nie pokrywają wydatków FUS w związku z czym FUS zaciąga kredyty w bankach komercyjnych. W celu zmniejszenia niedoboru środków w FUS oraz kosztów obsługi zadłużenia w ustawie budżetowej na 2006 r. wprowadzono ( art. 49, pkt 2) przepis upoważniający ministra właściwego do spraw finansów do utworzenia rezerwy celowej z wydatków zablokowanych na podstawie art. 154 ust.1 pkt 3 ustawy o finansach publicznych z przeznaczeniem na uzupełnienie dotacji dla FUS. Zmniejszanie i zwiększanie dotacji dla FUS w tym samym roku budżetowym nie wydaje się racjonalne.

Według szacunków dokonanych w Zakładzie, przy założeniu, że od 1 września 2006 r. nie ulegnie zmianie wysokość świadczenia pielęgnacyjnego, w skali 12 miesięcy, w warunkach finansowych 2006 r., wydatki budżetu państwa na składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym wzrosną o około 276,2 mln zł.

Jednocześnie pragnę zwrócić uwagę, że składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób pobierających świadczenie pielęgnacyjne też są finansowane z budżetu państwa. Według

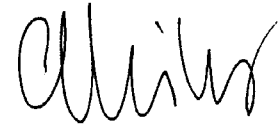
SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L.dz.....

Data wpływu..... 30. 03. 2006 .....

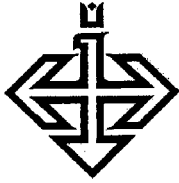
szacunków dokonanych w Zakładzie, przy założeniu, że od 1 września 2006 r. nie ulegnie zmianie wysokość świadczenia pielęgnacyjnego, w skali 12 miesięcy, w warunkach finansowych 2006 r., wydatki budżetu państwa na składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób pobierających świadczenie pielęgnacyjne wzrosną o około 119,2 mln zł.

z powarciem



*Aleksandra Wiktorow*





KRAJOWA IZBA GOSPODARCZA

Warszawa, 31 marca 2006 r.

MB/37/2006

Pan  
Lech Czapla  
Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

W nawiązaniu do pisma przewodniego nr PS-48/06 dotyczącego poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw przesyłam oświadczenie Krajowej Izby Gospodarczej.

z powieszeniem

Mieczysław Bąk

Zastępca Sekretarza Generalnego

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L.dz.....

Data wpływu..... 3 04 2006 .....

Krajowa Izba Gospodarcza, Sekretariat Komitetów

ul. Trębacka 4, 00-074 Warszawa, tel.: +48 (22) 630 96 20, faks: +48 (22) 6309601, www.kig.pl

**Oświadczenie w sprawie  
poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy  
Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw**

Krajowa Izba Gospodarcza z niepokojem przyjmuje liczne inicjatywy legislacyjne dotyczące obniżenia konkurencyjności młodych kobiet na rynku pracy.

Przedstawiony do konsultacji poselski projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy, autorstwa Klubu Parlamentarnego SLD, włącza się w ten niekorzystny dla kobiet nurt legislacyjny.

W naszej ocenie wprowadzenie do Kodeksu Pracy zapisów skutkujących niemożliwością rozwiązania z kobietą umowy o pracę w okresie 12-18 miesięcy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego skutkować może wzrostem bezrobocia wśród młodych kobiet oraz ograniczeniem zawierania z nimi umów o pracę na czas nieokreślony.

Krajowa Izba Gospodarcza jest zdecydowanie przeciwna wszelkim inicjatywom legislacyjnym mającym charakter socjalny i zwiększający deficyt budżetowy. Każda taka inicjatywa legislacyjna powinna zawierać określone źródła finansowania tych wydatków.

Zaproponowana przez wnioskodawców propozycje:

- zwiększają kwotę dodatku z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego oraz
- dwukrotnie zwiększają podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym,  
co skutkować będzie wzrostem w wydatków z budżetu państwa rzędu 250 mln zł !

Pragniemy także zauważyć, że projekt ustawy dotyczy tylko i wyłącznie ochrony kobiet przed zwolnieniem z pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego, co jest rażąco niezgodne z obowiązującą w Kodeksie Pracy zasadą niedyskryminacji ze względu na płeć.

Warszawa, 31 marca 2006 r.



**GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY**

Bożena Borys-Szopa

Warszawa, 3 kwietnia 2006 r.

GNP-188-11000-4/106

Pan  
Lech CZAPLA  
Zastępca Szefa  
Kancelarii Sejmu

*Szanowny Panie Ministrze.*

Nawiązując do pisma znak: PS - 48/06 z dnia 22 marca 2006 r., po zapoznaniu się z poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, uprzejmie przedstawiam następującą opinię:

Proponowane rozwiązania prawne należy uznać za uzasadnione, wzmacniają bowiem ochronę stosunku pracy pracowników powracających z urlopów macierzyńskich oraz wychowawczych, a więc wówczas, gdy (jak wynika z doświadczeń Państwowej Inspekcji Pracy) pracownicy – rodzice, najczęściej narażeni są na utratę miejsca pracy bądź pogorszenie warunków zatrudnienia. Wprowadzenie projektowanych zmian powinno – w mojej ocenie – dobrze służyć godzeniu funkcji macierzyńskich z pozostawaniem w stosunku pracy, zapewniając jednocześnie wsparcie finansowe dla osób przebywających na urloпах wychowawczych.

*W wyrażeniu szacunku*

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L.dz.....  
Data wpływu..... 6 04 2006 .....



WICEPRZEWODNICZĄCY  
OGÓLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA  
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Jan KISIELIŃSKI

Warszawa, dnia 11 kwietnia 2006 r.

OPZZ/JK/102/2006

Pan

**Lech Czapla**

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

ul. Wiejska 4/6/8

00 – 902 Warszawa

Szanowny Panie Ministrze,

Uprzejmie informuję, że Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych do przesłanego w dniu 23 marca 2006 r. poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, przygotowanego przez Klub Parlamentarny Sojuszu Lewicy Demokratycznej, zgłasza następujące uwagi:

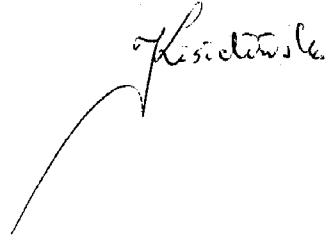
Przy zmianie przepisów Kodeksu pracy dotyczących ochrony stosunku pracy osoby przebywającej na urlopie wychowawczym konieczne jest dokonanie stosownych zmian przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Należy bowiem zauważyć, że przepisy powyżej wspomnianej ustawy wprowadzają możliwość wypowiedzenia umowy o pracę w razie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące (art. 5 ust. 3 i art. 10 ust. 1 i 2 ustawy).

Kodeks pracy nie zapewnia zatem bezwzględnej ochrony stosunku pracy osoby przebywającej na urlopie wychowawczym. Ustawa o tzw. zwolnieniach grupowych uchyla bądź znacząco osłabia szczególną ochronę stosunku pracy, a mając na uwadze cel proponowanych zmian, należy wprowadzić do niej odpowiednie poprawki, które zlikwidują odstępstwa w tym zakresie od zapisów kodeksowych i

wprowadzą pełną ochronę stosunku pracy osób przebywających na urloпах wychowawczych.

Z poważaniem

A handwritten signature in black ink, appearing to read "K. Kozłowski". The signature is written in a cursive style and is positioned to the right of the text "Z poważaniem".