

MATERIAŁ PORÓWNAWCZY

do ustawy z dnia 8 lutego 2023 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

(druk nr 919)

USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. 240)

¹⁾Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich:

- 1) dyrektywy 83/477/EWG z dnia 19 września 1983 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 8 dyrektywy 80/1107/EWG) (Dz. Urz. WE L 263 z 24.09.1983, z późn. zm.),
 - 2) dyrektywy 86/188/EWG z dnia 12 maja 1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 137 z 24.05.1986),
 - 3) dyrektywy 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 183 z 29.06.1989),
 - 4) dyrektywy 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
 - 5) dyrektywy 89/655/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989, z późn. zm.),
 - 6) dyrektywy 89/656/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochrony osobistej (trzecia dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
 - 7) dyrektywy 90/269/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 156 z 21.06.1990),
 - 8) dyrektywy 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta
-

Objaśnienie oznaczeń: *[] kursywa – tekst usunięty przez Sejm*

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

- dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 156 z 21.06.1990),
- 9) dyrektywy 90/394/EWG z dnia 28 czerwca 1990 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 196 z 26.07.1990, z późn. zm.),
- 10) dyrektywy 91/322/EWG z dnia 29 maja 1991 r. w sprawie ustalenia indykatywnych wartości granicznych w wykonaniu dyrektywy 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 177 z 05.07.1991),
- 11) dyrektywy 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 206 z 29.07.1991),
- 12) dyrektywy 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 288 z 08.07.1992),
- 13) dyrektywy 92/57/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wprowadzenia w życie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscach tymczasowych lub ruchomych budowach (ósma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 14) dyrektywy 92/58/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 15) dyrektywy 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) (Dz. Urz. WE L 348 z 28.11.1992),
- 16) dyrektywy 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. WE L 307 z 13.12.1993),
- 17) dyrektywy 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz. Urz. WE L 216 z 20.08.1994),
- 18) dyrektywy 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz. Urz. WE L 145 z 19.06.1996),
- 19) (uchylony),
- 20) dyrektywy 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz. Urz. WE L 14 z 20.01.1998),

- 21) dyrektywy 98/24/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 131 z 05.05.1998),
- 22) dyrektywy 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.07.1999),
- 23) dyrektywy 1999/92/WE z dnia 16 grudnia 1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (piętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 23 z 28.01.2000),
- 24) dyrektywy 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. zmieniającej dyrektywę 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu objęcia sektorów i działalności wyłączonej z tej dyrektywy (Dz. Urz. WE L 195 z 01.08.2000),
- 25) dyrektywy 2000/39/WE z dnia 8 czerwca 2000 r. ustanawiającej pierwszą listę indykatywnych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy - w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 142 z 16.06.2000),
- 26) dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000),
- 27) dyrektywy 2000/54/WE z dnia 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 262 z 17.10.2000),
- 28) dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000),
- 29) dyrektywy 2002/44/WE z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) (szesnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 177 z 06.07.2002),
- 30) dyrektywy 2003/10/WE z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 42 z 15.02.2003),
- 31) dyrektywy 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz. Urz. UE L 68 z 18.03.2010, str. 13) [.] <,>
- <32) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105),**

33) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

[Art. 18^{3e}.

- § 1. *Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.*
- § 2. *Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.]*

<Art. 18^{3e}.

- § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.**
- § 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.**
- § 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.>**

Art. 25.

- [§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.*

§ 2. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.]

<§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.

§ 2. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2¹–2³, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.>

<§ 2¹. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłużą się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

§ 2². Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

§ 2³. Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2², nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.>

[§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.]

<§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.>

[Art. 26.

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy.]

<Art. 26.

Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.>

<Art. 26¹.

§ 1. Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się:

- 1) w przypadku określonym w art. 101¹ § 1;**
- 2) jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej.>**

Art. 29.

[§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;*
- 2) miejsce wykonywania pracy;*
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;*
- 4) wymiar czasu pracy;*
- 5) termin rozpoczęcia pracy.]*

<§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;**
- 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy;**
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;**
- 4) wymiar czasu pracy;**
- 5) dzień rozpoczęcia pracy;**
- 6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny:
 - a) czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej****

usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności,

b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2², a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2³;

7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.>

§ 1¹. W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1-3, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.

§ 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

[§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
- 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty,

a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy - dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

§ 3¹. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

§ 3². Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1-4, o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy, a także o zmianie układu zbiorowego pracy, którym pracownik jest objęty, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy

rozwiązanie umowy o pracę miałyby nastąpić przed upływem tego terminu - nie później niż do dnia rozwiązania umowy.

§ 3³. *Poinformowanie pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.]*

<§ 3. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:

- 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:**
 - a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,**
 - b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,**
 - c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,**
 - d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,**
 - e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,**
 - f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,**
 - g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,**
 - h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,**
 - i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,**
 - j) obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,**
 - k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,**
 - l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego**

poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,

m) w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;

2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

§ 3¹. Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

§ 3². Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie adresu swojej siedziby, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu.

§ 3³. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.>

<§ 3⁴. Informacje, o których mowa w § 3–3³, pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.>

§ 4. Zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.

§ 5. Przepisy § 1-4 stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.

Art. 29¹.

[§ 1. Umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, niezależnie od warunków określonych w art. 29 § 1, powinna określać:

- 1) czas wykonywania pracy za granicą;
- 2) walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą.]

[§ 2. Przed skierowaniem pracownika do pracy pracodawca dodatkowo informuje pracownika na piśmie o:

- 1) świadczeniach przysługujących z tytułu skierowania do pracy poza granicami kraju, obejmujących zwrot kosztów przejazdu oraz zapewnienie zakwaterowania;
- 2) warunkach powrotu pracownika do kraju.

§ 3. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 2, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów.

§ 4. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 2, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałyby nastąpić przed upływem tego terminu - nie później niż do dnia rozwiązania umowy.]

<§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3, informacje w postaci papierowej lub elektronicznej o:

- 1) państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane;
- 2) przewidywanym czasie trwania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- 3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;

- 4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę;
- 5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;
- 6) warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.

§ 3. Poinformowanie pracownika o warunku zatrudnienia, o którym mowa w § 2 pkt 3, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy.

§ 4. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, o których mowa w § 2, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.>

[§ 5. Poinformowanie pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 2, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów.]

<§ 5¹. Do informacji, o których mowa w § 2 i 3, przepis art. 29 § 3⁴ stosuje się odpowiednio.>

[§ 6. Przepisy § 1-5 stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.]

<§ 6. Przepisy § 2–4 i 5¹ stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.>

Art. 29².

§ 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

[§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wnioski pracownika dotyczące zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.]

<Art. 29³.

§ 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.

§ 3. Pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 1, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.

Art. 29⁴.

§ 1. Przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie może stanowić:

- 1) wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29³ § 1;**
- 2) jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zachodzi przypadek określony w art. 101¹ § 1;**
- 3) dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4;**

4) skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³.

§ 2. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się powodami innymi niż wskazane w § 1.

§ 3. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę było jednocześnie pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy, lub dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania.

§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 3, w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.>

Art. 30.

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.
- 5) (uchylony)

§ 2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

§ 2¹. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

[§ 4. *W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.*]

<§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.>

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Art. 38.

[§ 1. *O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.*]

<§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.>

§ 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

§ 3. (uchylony)

§ 4. (uchylony)

§ 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Art. 45.

[§ 1. *W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.*]

<§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.>

§ 2. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. **<Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.>**

§ 3. Przepisu § 2 **<zdanie pierwsze>** nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

[Art. 47.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem - innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.]

<Art. 47.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a

Objaśnienie oznaczeń: [] kursywa – tekst usunięty przez Sejm

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.>

Art. 47¹.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

<W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa ta miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy.>

Art. 50.

§ 1. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

§ 2. (uchylony)

[§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

§ 4. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

§ 5. Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, o którym mowa w art. 39, pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu

macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.]

Art. 57.

§ 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

[§ 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem - innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.]

<§ 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.>

§ 3. (uchylony)

§ 4. Przepisy art. 48 i 51 § 1 stosuje się odpowiednio.

Art. 94.

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;

<1a) informować pracowników o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ lub w art. 29¹ § 2 i 4;>

- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- 2a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
- 2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 3) (uchylony)
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników;
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- 9a) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza);
- 9b) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;
- 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

[Art. 94².

Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy.]

<Art. 94².

Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:

- 1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;**
- 2) możliwości awansu;**
- 3) wolnych stanowiskach pracy.>**

Art. 94¹².

Pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej na wniosek:

- 1) pracownika lub byłego pracownika albo
 - 2) osób, o których mowa w art. 94⁹ § 3, w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika
- złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

<Art. 94¹³.

Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.>

[Art. 134.

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.]

<Art. 134.

§ 1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

§ 2. Przerwy, o których mowa w § 1, wlicza się do czasu pracy.>

Art. 148.

W systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135-138, 143 i 144, czas pracy:

- 1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
 - 2) pracownic w ciąży,
 - 3) pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody
- nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

<Art. 148¹.

§ 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Objaśnienie oznaczeń: [] kursywa – tekst usunięty przez Sejm

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

- § 4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.
- § 5. Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.
- § 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 186⁴.>

<Rozdział Ia
Urlop opiekuńczy

Art. 173¹.

- § 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.
- § 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.
- § 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
- § 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.
- § 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Art. 173².

Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Art. 173³.

Do pracownika, o którym mowa w art. 173¹ § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, 1¹, 4 i 4¹, art. 186⁴ i art. 188¹.>

Art. 177.

[§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.]

<§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:

- 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;**
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.>**

<§ 1¹. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1 oraz art. 182³ § 2 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;**
- 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;**
- 3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.>**

[§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.]

§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

§ 3¹. Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

[§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.]

<§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy lub pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.>

<§ 4¹. Istnienie przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4, udowodni pracodawca.>

[§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika - ojca wychowującego dziecko lub pracownika - innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.]

Art. 178.

§ 1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139.

[§ 2. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.]

<§ 2. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.>

[Art. 179^l.

§ 1. *Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1.*

§ 2. *W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, pracownica może dzielić się z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zgodnie z zasadami określonymi w art. 182^{1c} § 2 i 4.*

§ 3. *Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracownika - ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona - matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 30a ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.*

§ 4. *W przypadkach, o których mowa w § 2 i 3, pisemny wniosek dotyczący:*

1) *rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy;*

2) *udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.*

§ 5. *Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski, o których mowa w § 1 i 4. Do wniosków dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.]*

Art. 180.

§ 1. *Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:*

1) *20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;*

- 2) 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 3) 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 4) 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 5) 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

§ 2. Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.

§ 3. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa w § 1.

§ 4. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:

- 1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko;
- 2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

§ 5. Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego.

§ 6. Pracownica legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, jeżeli:

- 1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny;
- 2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka albo ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

§ 7. Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, z

pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego.

§ 8. [*W przypadkach, o których mowa w § 4 i 6, pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy.*] **<W przypadkach, o których mowa w § 4 i 6, pracownica składa pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy.>** Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

§ 9. [*Części urlopu macierzyńskiego, o której mowa w § 4 pkt 1, § 5, § 6 pkt 1 i § 7, pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, na jego pisemny wniosek, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu.*] **<Części urlopu macierzyńskiego, o której mowa w § 4 pkt 1, § 5, § 6 pkt 1 i § 7, pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu.>** Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.

§ 10. Pracownica, która przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu albo zakładzie leczniczym, jeżeli:

- 1) część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny;

2) osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka albo ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

§ 11. Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku przerwania przez ubezpieczoną - matkę dziecka pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym ubezpieczona - matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

§ 12. W przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej - matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej - matki dziecka.

§ 13. W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczoną - matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez:

1) pracownicę, po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego;

2) ubezpieczoną - matkę dziecka, zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.

§ 14. Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu macierzyńskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu w okolicznościach, o których mowa w § 4-7 i § 10-13, nie może przekroczyć wymiaru urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w § 1.

§ 15. W przypadku:

1) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie

ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,

2) porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,

3) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji

- pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji.

§ 16. *[W okolicznościach, o których mowa w § 10 pkt 1 i § 11-13 i 15, części urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.]* **<W okolicznościach, o których mowa w § 10 pkt 1 i § 11–13 i 15, części urlopu macierzyńskiego udziela się na wniosek składany w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny.>** Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.

§ 17. W przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa w § 1. Przepis § 9 stosuje się odpowiednio.

[Art. 182^{1a}.

§ 1. *Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:*

1) 32 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;

2) 34 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 2. Urlop w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.

§ 3. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

§ 4. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.]

<Art. 182^{1a}.

§ 1. Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;

2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.

§ 2. Pracownicy – rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;

2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w § 1 i 2, przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka.

§ 4. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1 i 2. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.

§ 5. Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.

§ 6. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje pracownicy – rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 albo 2.

§ 7. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 albo 2.>

[Art. 182^{1c}.

§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

§ 2. Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

§ 4. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:

a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,

b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;

2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.]

<Art. 182^{1c}.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.>

Art. 182^{1d}.

- § 1. *[Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.]* **<Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika – rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.>** Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.
- § 2. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną - matkę dziecka lub ubezpieczonego - ojca dziecka.
- § 3. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Art. 182^{1e}.

- § 1. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.
- [§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić 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 informuje pracownika na piśmie.]*
- <§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie pracy następuje na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić 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 informuje pracownika w**
-

postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.>

Art. 182^{1f}.

[§ 1. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 64 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;*
- 2) 68 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.]*

<§ 1. W przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 82 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;**
- 2) 86 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.>**

<§ 1¹. W przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika – rodzica dziecka w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 130 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;**
- 2) 134 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.>**

§ 2. Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

§ 3. W przypadku gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy, o którym mowa w § 1 **<albo § 1¹>**, odbywa się przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego.

- § 4. W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.
- § 5. Część urlopu rodzicielskiego, o którą urlop został proporcjonalnie wydłużony zgodnie z § 1-4, wydłuża część urlopu rodzicielskiego, podczas której pracownik łączy korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu.
- § 6. We wniosku, o którym mowa w art. 182^{1e} § 2, pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.
- § 7. W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, obliczonej zgodnie z § 2, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. Przepis § 4 stosuje się odpowiednio.

Art. 182^{1g}.

Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy 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 § 6-17, art. 180¹ § 2, art. 181, art. 182 zdanie pierwsze i art. 183¹ § 1.

Art. 182³.

[§ 1. Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo
- 2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.]

<§ 1. W celu sprawowania opieki nad dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do:

- 1) ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo**

2) **upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.**>

§ 1¹. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

§ 2. *[Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.]* **<Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika – ojca w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.>** Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 3. Do urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio przepisy 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. 181 i art. 183¹ § 1.

[Art. 182⁴.

§ 1. *Pracownik, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 183 § 4-4². Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.*

§ 2. *W przypadku, o którym mowa w § 1, przepis art. 179¹ stosuje się odpowiednio.]*

Art. 183.

§ 1. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) 20 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 2) 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 3) 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 4) 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,

5) 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci
- nie dłużej jednak 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.

§ 1¹. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) 20 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 2) 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 3) 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 4) 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 5) 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci
- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

§ 2. Do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisy 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 § 4-17, art. 180¹ § 2 i art. 181 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1, 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, oraz pracownik, o którym mowa w § 1¹, który przyjął dziecko w wieku do 14 roku życia - ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

[§ 4. *Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:*

- 1) 32 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;
- 2) 34 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5;
- 3) 29 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 3.

§ 4¹. *Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:*

- 1) 32 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1¹ pkt 1,
- 2) 34 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1¹ pkt 2-5
- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

§ 4². *Pracownik, o którym mowa w § 3, który przyjął na wychowanie dziecko w wieku do ukończenia 14 roku życia, ma prawo do 29 tygodni urlopu rodzicielskiego.*

§ 4³. *Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 4 częściach.]*

<§ 4. Pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;
- 2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2–5;
- 3) 38 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 3.

§ 4¹. **Pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:**

- 1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1¹ pkt 1,
- 2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1¹ pkt 2–5
– nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

§ 4². **Pracownicy, o których mowa w § 3, którzy przyjęli na wychowanie dziecko w wieku do ukończenia 14 roku życia, mają prawo do 38 tygodni urlopu rodzicielskiego.**

§ 4³. **Pracownicy, o których mowa w § 4, w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:**

- 1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;
- 2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2–5;
- 3) 62 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 3.>

<§ 4⁴. Pracownicy, o których mowa w § 4¹, w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1¹ pkt 1,

- 2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1¹ pkt 2–5
– nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

§ 4⁵. Pracownicy, o których mowa w § 3, którzy przyjęli na wychowanie dziecko w wieku do ukończenia 14 roku życia, w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają prawo do 62 tygodni urlopu rodzicielskiego.

§ 4⁶. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach.>

[§ 5. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 182^{1a} § 2-4 i art. 182^{1c} § 2-4 i art. 182^{1d}-182^{1g}.]

<§ 5. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 182^{1a} § 3–7 i art. 182^{1c}–182^{1g}.>

§ 6. [Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia.] <Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia.> Urlop rozpoczyna się w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie później niż 21 dni od dnia odpowiednio przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 7. Pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wymiarze określonym w § 1¹ obniżonym o wykorzystany urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.

[§ 8. *Pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu rodzicielskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu rodzicielskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wymiarze określonym w § 4¹ albo 4² obniżonym o wykorzystany urlop rodzicielski w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.*]

<§ 8. Pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu rodzicielskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu rodzicielskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wymiarze określonym w § 4¹ albo 4² albo § 4⁴ albo 4⁵, obniżonym o wykorzystany urlop rodzicielski w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.>

[Art. 183².

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.]

Art. 186.

- § 1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.
- § 2. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.
- § 3. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od

urlopu, o którym mowa w § 2, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

§ 3¹. Urlopy w wymiarach, o których mowa w § 2 i 3, przysługują łącznie obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka.

§ 4. Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru urlopu określonego w § 2 i 3. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka.

§ 5. Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.

§ 6. Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 2 i 3.

§ 7. *[Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.]* **<Urlop wychowawczy jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.>** Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. *[Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie.]* **<Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu, składając pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie w tej sprawie.>**

§ 7¹. Jeżeli wniosek, o którym mowa w § 7, został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 8. Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

§ 9. Rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, jeżeli:

1) drugi rodzic dziecka nie żyje,

2) drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,

3) drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu. Przepisy § 1, § 2 zdanie drugie, § 3, 7 i 8 stosuje się.

§ 10. Jeżeli dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna przysługuje mu urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy. Przepisy § 1, § 2 zdanie drugie, § 3, 7, 7¹ i 8 stosuje się.

[Art. 186⁴.

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.]

<Art. 186⁴.

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.>

Art. 186⁷.

§ 1. [*Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu.]*

<Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu.>Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. Wniosek, o którym mowa w § 1, składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Jeżeli wniosek został złożony bez

zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

<§ 3. W przypadku skorzystania przez pracownika z części urlopu wychowawczego pracownik ten może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

§ 4. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego.>

[Art. 186^{8a}.

Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) treść wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części i urlopu ojcowskiego lub jego części,*
 - 2) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 1,*
 - 3) treść wniosku w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub jego części,*
 - 4) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 3,*
 - 5) treść wniosku o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu,*
 - 6) treść wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego lub jego części,*
 - 7) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 6,*
 - 8) treść wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego,*
 - 9) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 8*
- biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia prawidłowej realizacji uprawnień pracowników do urlopów związanych z rodzicielstwem i obniżenia wymiaru czasu pracy oraz zapewnienia właściwej organizacji czasu pracy.]*

<Art. 186^{8a}.

Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) treść wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części i urlopu ojcowskiego lub jego części,
 - 2) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 1,
 - 3) treść wniosku w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego i części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - 4) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 3,
 - 5) treść wniosku o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu,
 - 6) treść wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego lub jego części,
 - 7) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 6,
 - 8) treść wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego,
 - 9) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 8
- biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia prawidłowej realizacji uprawnień pracowników do urlopów związanych z rodzicielstwem i obniżenia wymiaru czasu pracy oraz zapewnienia właściwej organizacji czasu pracy.>

Art. 188.

§ 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

[§ 2. *O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.]*

<§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku składanym w postaci papierowej lub elektronicznej o udzielenie takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym.>

§ 3. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

<§ 4. Przepisy § 1 i 3 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.>

<Art. 188¹.

§ 1. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

§ 2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w § 1, uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

§ 3. We wniosku wskazuje się:

- 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

§ 5. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 6. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy

uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 7. Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

§ 8. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym niż wskazany w § 7.>

Art. 281.

§ 1. Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,

1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,

2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,

<2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepisy art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4,

2b)nie udziela pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, o których mowa w art. 29³ § 3,>

3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,

4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,

5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,

<5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹,

5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173¹–173³,

5c) narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142¹ i art. 67¹⁹ § 6 i 7,

5d) narusza przepisy dotyczące pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94¹³,>

6) nie prowadzi dokumentacji pracowniczej,

6a) nie przechowuje dokumentacji pracowniczej przez okres, o którym mowa w art. 94 pkt 9b, art. 94⁵ § 2 i art. 94⁶ pkt 2, albo przez dłuższy okres, jeżeli wynika on z odrębnych przepisów,

7) pozostawia dokumentację pracowniczą w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem;

- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2, jest osobą, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1909), pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.

USTAWA z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762 oraz z 2022 r. poz. 935, 1116, 1700 i 1730)

^{<1)} Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

Art. 67e.

1. Nauczycielowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. Prawo do zasiłku za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem regulują odrębne przepisy.
3. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, może korzystać jedno z nich.

<Art. 67f.

Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188¹.

Art. 67g.

1. Nauczyciel nieposiadający prawa do urlopu wychowawczego, opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o obniżenie jego wymiaru czasu pracy oraz odpowiednio obniżenie wymiaru zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru zatrudnienia w okresie nie dłuższym niż do ukończenia przez dziecko 8. roku życia.
2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, składa się na 21 dni przed wnioskowanym terminem rozpoczęcia wykonywania pracy w obniżonym wymiarze zatrudnienia.
3. We wniosku, o którym mowa w ust. 1, wskazuje się:
 - 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
 - 2) przyczynę konieczności skorzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia;
 - 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia.
4. Dyrektor szkoły rozpatruje wniosek, o którym mowa w ust. 1, uwzględniając potrzeby nauczyciela, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia, a także potrzeby i możliwości wynikające z organizacji pracy szkoły.
5. Po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w ust. 1, dyrektor szkoły informuje nauczyciela w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania obniżonego wymiaru zatrudnienia niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.
6. Skorzystanie z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, nie powoduje zmiany podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem.
7. Nauczyciel, o którym mowa w ust. 1, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu zakończenia korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia, gdy

Objaśnienie oznaczeń: [] kursywa – tekst usunięty przez Sejm

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez nauczyciela z tego obniżenia. Dyrektor szkoły, po rozpatrzeniu wniosku, informuje nauczyciela w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.>

Art. 68.

1. Nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć przysługuje urlop płatny dla dalszego kształcenia się oraz inne ulgi i świadczenia związane z tym kształceniem. Nauczyciel może otrzymać urlop płatny lub bezpłatny dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych, a bezpłatny z innych ważnych przyczyn.
2. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady udzielania urlopów, ulg i świadczeń, o których mowa w ust. 1, oraz organy uprawnione do ich udzielania, uwzględniając w szczególności:
 - 1) płatne urlopy szkoleniowe dla nauczycieli odbywających studia wyższe oraz kształcących się w zakładach kształcenia nauczycieli;
 - 2) udzielanie przez organy prowadzące szkoły i dyrektorów szkół pomocy nauczycielom kształcącym się;
 - 3) udzielanie nauczycielom kształcącym się poza miejscem zamieszkania świadczeń związanych z przejazdami, zakwaterowaniem i wyżywieniem.

<Art. 68a.

1. **Nauczyciel ma prawo do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność nauczyciela, w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia, o którym mowa w art. 30.**
2. **Dyrektor szkoły jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, na wniosek zgłoszony w postaci papierowej lub elektronicznej najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.**

Art. 68b.

1. **Nauczycielowi przysługuje bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej**

członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.>

USTAWA z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627 oraz z 2021 r. poz. 696)

¹ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich:

- 1) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, str. 23);
 - 2) dyrektywy Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. UE L 373 z 21.12.2004, str. 37);
 - 3) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie prowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23) [.] <;>
- <4) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>**

Art. 17b.

Do zakresu działania Rzecznika, dotyczącego realizacji zasady równego traktowania, należy również:

[1) analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób;]

<1) promowanie, analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób;>

2) prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji;

3) opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją.

USTAWA z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2023 r. poz. 171, z 2022 r. poz. 2600 oraz z 2023 r. poz. 185 i 240)

^{<1>} Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

[Art. 79.

- 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są funkcjonariuszami, z uprawnień może korzystać tylko jedno z nich.*
- 2. Policjantowi nie przysługuje prawo złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu służby w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego.]*

<Art. 79.

- 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ i art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.**
- 2. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są policjantami albo jedno z nich jest policjantem, a drugie pozostaje w stosunku pracy, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać jedno z nich.>**

Art. 86.

Minister właściwy do spraw wewnętrznych określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady przyznawania policjantom urlopów, tryb postępowania w tych sprawach oraz wymiar urlopów, o których mowa w art. 84 i 85, uwzględniając okres służby, wiek policjanta, przypadki warunków szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia oraz stopnie szkodliwości wpływające na wymiar urlopu dodatkowego.

<Art. 86a.

- 1. Policjantowi przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej**

członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.

3. Za czas urlopu opiekuńczego policjant nie zachowuje prawa do uposażenia.>

[Art. 121a.

1. Miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.

2. Miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1, za okres do:

a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1 i art. 183 § 4 pkt 1 Kodeksu pracy,

b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2 i art. 183 § 4 pkt 2 Kodeksu pracy,

c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3 Kodeksu pracy;

2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

3. Miesięczne uposażenie policjanta-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.

3a. W przypadku gdy wysokość uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1-3, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615, 1265 i 2140), kwotę uposażenia

policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

4. *Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do policjanta, który we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.*
5. *Policjantowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 4 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.]*

<Art. 121a.

- 1. Miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.**
- 2. Miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.**
- 3. Policjant – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.**
- 4. Policjant, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach**

- urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.
5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, policjant – kobieta może dzielić się z ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.
 6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej policjantowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.
 7. W przypadku niewykorzystania przez policjanta ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.
 8. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, policjantowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.
 9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek policjanta.
 10. W przypadku gdy wysokość uposażenia policjanta, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615, 1265 i 2140), kwotę uposażenia policjanta, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.>

USTAWA z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600 oraz z 2023 r. poz. 185 i 240)

^{<1>} Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

[Art. 83.

Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są funkcjonariuszami albo jedno z nich jest funkcjonariuszem a drugie jest zatrudnione, z uprawnień może korzystać jedno z nich.]

<Art. 83.

- 1. Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ i art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.**
- 2. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są funkcjonariuszami albo jedno z nich jest funkcjonariuszem, a drugie pozostaje w stosunku pracy, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać jedno z nich.>**

Art. 89g.

1. W przypadku funkcjonariusza zawieszono w czynnościach służbowych, w stosunku do którego postępowanie karne lub dyscyplinarne nie zostało zakończone w sposób, o którym mowa w art. 128 ust. 3, urlop wypoczynkowy i coroczny płatny urlop dodatkowy przysługuje w wymiarze proporcjonalnym do okresu służby pełnionej w roku zawieszenia w czynnościach służbowych oraz ustania tego zawieszenia.
2. Do ustalania wymiaru urlopów, o których mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepis art. 89f, z tym że w przypadku zawieszenia w czynnościach służbowych trwającego krócej niż jeden miesiąc urlop wypoczynkowy ulega skróceniu o jeden dzień roboczy za każde dwa tygodnie zawieszenia w czynnościach służbowych.

<Art. 89h.

- 1. Funkcjonariuszowi przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie**

będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.

3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.>

[Art. 125a.

1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1, za okres do:

a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1 i art. 183 § 4 pkt 1 Kodeksu pracy,

b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2 i art. 183 § 4 pkt 2 Kodeksu pracy,

c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3 Kodeksu pracy;

2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

3. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopow.

3a. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1-3, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

4. *Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.*
5. *Funkcjonariuszowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 4 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.]*

<Art. 125a.

- 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.**
- 2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.**
- 3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.**
- 4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem**

- okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.
5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.
 6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.
 7. W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.
 8. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.
 9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.
 10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615, 1265 i 2140), kwotę uposażenia funkcjonariusza, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.>

USTAWA z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2023 r. poz. 208)

- ^{<1)} Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

Art. 35a.

1. Zasiłek macierzyński przysługuje osobie ubezpieczonej, która:
 - 1) jest matką albo ojcem dziecka, z uwzględnieniem ust. 2;
 - 2) przysposobiła dziecko, w przypadku objęcia opieką dziecka w wieku do ukończenia 14. roku życia;
 - 3) przyjęła na wychowanie dziecko i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia, w przypadku objęcia opieką dziecka w wieku do ukończenia 14. roku życia;
 - 4) przyjęła dziecko w wieku do 7. roku życia na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego - do 10. roku życia.
2. Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu - ojcu dziecka w przypadku:
 - 1) skrócenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego na wniosek matki dziecka po wykorzystaniu przez nią tego świadczenia za okres co najmniej 14 tygodni od dnia urodzenia dziecka;
 - 2) śmierci matki dziecka;
 - 3) porzucenia dziecka przez matkę.
3. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres:
 - 1) 52 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, przysposobienia jednego dziecka lub przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;
 - 2) 65 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia dwojga dzieci lub przyjęcia na wychowanie dwojga dzieci;
 - 3) 67 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia trojga dzieci lub przyjęcia na wychowanie trojga dzieci;
 - 4) 69 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia czworga dzieci lub przyjęcia na wychowanie czworga dzieci;
 - 5) 71 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia pięciorga i więcej dzieci lub przyjęcia na wychowanie pięciorga i więcej dzieci.

<3a. Ubezpieczonemu – ojcu dziecka przysługuje zasiłek macierzyński przez okres 9 tygodni, jeżeli nie przysługuje mu prawo do zasiłku macierzyńskiego zgodnie z ust. 2.>

4. Zasiłek macierzyński przysługuje od dnia:

- 1) porodu - w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1;
- 2) przysposobienia dziecka, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia - w przypadku osoby, o której mowa w ust. 1 pkt 2;
- 2a) przyjęcia dziecka na wychowanie, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia - w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 3;
- 3) przyjęcia dziecka na wychowanie, 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 - w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 4.

5. Osobie uprawnionej do zasiłku macierzyńskiego przysługuje w tym samym czasie jeden zasiłek macierzyński bez względu na liczbę wychowywanych dzieci.

6. Zasiłek macierzyński nie przysługuje, jeżeli:

- 1) co najmniej jeden z rodziców dziecka lub osoba, która przyjęła dziecko na wychowanie, otrzymują zasiłek macierzyński lub uposażenie za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub okres urlopu rodzicielskiego;
- 2) dziecko zostało umieszczone w pieczy zastępczej - w przypadku osób, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2;
- 3) jeden z rodziców dziecka lub osoba, która przyjęła dziecko na wychowanie, nie sprawują lub zaprzestali sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Art. 35b.

1. Zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości świadczenia rodzicielskiego, o którym mowa w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych.

2. Prawo do zasiłku macierzyńskiego ustala się, począwszy od miesiąca urodzenia, przysposobienia lub przyjęcia dziecka na wychowanie, jeżeli wniosek o ustalenie prawa do zasiłku macierzyńskiego został złożony w terminie 3 miesięcy, licząc od dnia urodzenia, przysposobienia lub przyjęcia dziecka na wychowanie. W przypadku złożenia wniosku po terminie, nie później jednak niż w okresach, o których mowa w art. 35a ust. 3,

prawo do zasiłku macierzyńskiego ustala się, począwszy od miesiąca, w którym wpłynął wniosek.

3. W przypadku, o którym mowa w art. 35a ust. 2, termin 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 2, jest liczony od dnia skrócenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego, śmierci matki dziecka lub porzucenia dziecka przez matkę.

<3a. W przypadku, o którym mowa w art. 35a ust. 3a, termin 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 2, jest liczony od dnia zaprzestania pobierania zasiłku macierzyńskiego.>

4. Kwotę zasiłku macierzyńskiego przysługującą za niepełny miesiąc ustala się, dzieląc kwotę zasiłku przez liczbę wszystkich dni kalendarzowych w tym miesiącu, a otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę dni kalendarzowych, za które zasiłek przysługuje. Kwotę zasiłku macierzyńskiego przysługującą za niepełny miesiąc zaokrągla się do 10 groszy w górę.

USTAWA z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2647, 2687 i 2745 oraz z 2023 r. poz. 28 i 185)

Art. 21.

1. Wolne od podatku dochodowego są:

- 1) (uchylony);
- 2) renty przyznane na podstawie odrębnych przepisów o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin;
- 3) otrzymane odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw lub aktów administracyjnych wydanych na podstawie tych przepisów, oraz otrzymane odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z postanowień układów zbiorowych pracy, innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, o których mowa w art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140), z wyjątkiem:

- a) określonych w prawie pracy odpraw i odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
 - b) odpraw pieniężnych wypłacanych na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
 - c) odpraw i odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia funkcjonariuszom pozostającym w stosunku służbowym,
 - d) odszkodowań przyznanych na podstawie przepisów o zakazie konkurencji,
 - e) odszkodowań za szkody dotyczące składników majątku związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą,
 - f) odszkodowań za szkody dotyczące składników majątku związanych z prowadzeniem działów specjalnych produkcji rolnej, z których dochody są opodatkowane według skali, o której mowa w art. 27 ust. 1, lub na zasadach, o których mowa w art. 30c,
 - g) odszkodowań wynikających z zawartych umów lub ugód innych niż ugody sądowe;
- 3a) odszkodowania lub zadośćuczynienia otrzymane na podstawie przepisów o uznaniu za nieważne orzeczeń wydanych wobec osób represjonowanych za działalność na rzecz niepodległego bytu państwa polskiego;
- 3b) inne odszkodowania lub zadośćuczynienia otrzymane na podstawie wyroku lub ugody sądowej do wysokości określonej w tym wyroku lub tej ugody, z wyjątkiem odszkodowań lub zadośćuczynień:
- a) otrzymanych w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą,
 - b) dotyczących korzyści, które podatnik mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono;
- 3c) odszkodowania w postaci renty przyznane na podstawie przepisów prawa cywilnego w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia, otrzymane przez poszkodowanego, który utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo którego potrzeby zwiększyły się lub widoki powodzenia na przyszłość zmniejszyły, oraz odszkodowania w postaci renty przyznane na podstawie przepisów prawa cywilnego w razie spowodowania śmierci poszkodowanego, otrzymane przez osoby uprawnione, o których mowa w art. 446 § 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1360, 2337 i 2339), a także miesięczne świadczenia na zapewnienie środków utrzymania, o których mowa w art.
-

7533 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm. ⁹);

3d) odszkodowania otrzymane na podstawie przepisów prawa geologicznego i górniczego;

3e) sumy pieniężne, o których mowa w art. 12 ust. 4 ustawy z dnia 17 czerwca 2004 r. o skardze na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu przygotowawczym prowadzonym lub nadzorowanym przez prokuratora i postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki (Dz. U. z 2018 r. poz. 75 oraz z 2019 r. poz. 1349);

4) kwoty otrzymane z tytułu ubezpieczeń majątkowych i osobowych, z wyjątkiem:

a) odszkodowań za szkody dotyczące składników majątku związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą lub prowadzeniem działów specjalnych produkcji rolnej, z których dochody są opodatkowane zgodnie z art. 27 ust. 1 lub art. 30c,

b) dochodu, o którym mowa w art. 24 ust. 15 i 15a;

4a) kwoty świadczeń kompensacyjnych wypłacanych z Funduszu Kompensacyjnego Szczepień Ochronnych, o którym mowa w art. 17b ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2022 r. poz. 1657 i 2280);

5) (uchylony);

5a) kwoty zwracane przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych w związku z wygaśnięciem zezwolenia na utworzenie funduszu inwestycyjnego - w wysokości wpłat wniesionych do funduszu;

6) (uchylony);

6a) wygrane w:

a) grach liczbowych, loteriach pieniężnych, grze telebingo, zakładach wzajemnych, loteriach promocyjnych, loteriach audiotekstowych i loteriach fantowych, jeżeli jednorazowa wartość tych wygranych nie przekracza 2280 zł,

b) grach na automatach, grach w karty, grach w kości, grach cylindrycznych, grach bingo pieniężne i grach bingo fantowe

– urządzanych i prowadzonych przez uprawniony podmiot na podstawie przepisów o grach hazardowych obowiązujących w państwie członkowskim Unii Europejskiej lub w innym państwie należącym do Europejskiego Obszaru Gospodarczego;

6b) (uchylony);

- 7) odprawy pośmiertne i zasiłki pogrzebowe;
- 8) świadczenia rodzinne otrzymane na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, dodatki rodzinne i pielęgnacyjne, zasiłki dla opiekunów otrzymane na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów, świadczenia pieniężne otrzymane w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów, zasiłki porodowe otrzymane na podstawie odrębnych przepisów oraz świadczenie wychowawcze otrzymane na podstawie przepisów o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci;
- 8a) zasiłek macierzyński otrzymany na podstawie ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników;
- 8b) jednorazowe świadczenie otrzymane na podstawie ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem" (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329 oraz z 2022 r. poz. 2140);
- 8c) rodzinny kapitał opiekuńczy, o którym mowa w ustawie z dnia 17 listopada 2021 r. o rodzinnym kapitale opiekuńczym (Dz. U. poz. 2270 oraz z 2022 r. poz. 2140);
- 8d) dofinansowanie obniżenia opłaty rodzica za pobyt dziecka w żłobku, klubie dziecięcym lub u dziennego opiekuna, o którym mowa w art. 64c ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2022 r. poz. 1324, 1383 i 2140);
- 9) jednorazowe zasiłki z tytułu urodzenia dziecka, wypłacane z funduszy związków zawodowych;
- 9a) zapomogi, inne niż wymienione w pkt 26, wypłacane z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej pracownikom należącym do tej organizacji, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 1000 zł;
- 10) wartość ubioru służbowego (umundurowania), jeżeli jego używanie należy do obowiązków pracownika, lub ekwiwalentu pieniężnego za ten ubiór;
- 10a) wartość otrzymanego ubioru reprezentacyjnego i sportowego członka polskiej reprezentacji olimpijskiej i paraolimpijskiej oraz członka polskiej reprezentacji na igrzyska głuchych i światowe igrzyska Olimpiad Specjalnych;
- 11) świadczenia rzeczowe i ekwiwalenty za te świadczenia, przysługujące na podstawie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, jeżeli zasady ich przyznawania wynikają z odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw;

- 11a) świadczenia rzeczowe i ekwiwalenty za te świadczenia, wynikające z zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym ze względu na szczególne warunki i charakter pełnionej służby, przysługujące osobom pozostającym w stosunku służbowym, przyznane na podstawie odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw;
- 11b) wartość otrzymanych przez pracownika od pracodawcy bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do uzyskania na ich podstawie posiłków, artykułów spożywczych lub napojów bezalkoholowych, w przypadku gdy pracodawca, mimo ciężącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie ma możliwości wydania pracownikom posiłków, artykułów spożywczych lub napojów bezalkoholowych;
- 12) (uchylony);
- 12a) (uchylony);
- 13) ekwiwalenty pieniężne za używane przez pracowników przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące ich własność;
- 14) kwoty otrzymywane przez pracowników z tytułu zwrotu kosztów przeniesienia służbowego oraz zasiłków na zagospodarowanie i osiedlenie w związku z przeniesieniem służbowym, do wysokości 200% wynagrodzenia należnego za miesiąc, w którym nastąpiło przeniesienie;
- 14a) wartość świadczenia otrzymanego przez pracownika z tytułu organizowanego przez pracodawcę dowozu pracowników autobusem w rozumieniu art. 2 pkt 41 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. - Prawo o ruchu drogowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 988, 1002, 1768 i 1783);
- 15) świadczenia osób otrzymywane z tytułu odbywania lub pełnienia:
- a) służby wojskowej innej niż zawodowa służba wojskowa, z wyjątkiem uposażeń żołnierzy dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej,
 - b) służby zastępczej
- przyznane na podstawie odrębnych przepisów;
- 16) diety i inne należności za czas:
- a) podróży służbowej pracownika,
 - b) podróży osoby niebędącej pracownikiem
- do wysokości określonej w odrębnych ustawach lub w przepisach wydanych przez ministra właściwego do spraw pracy w sprawie wysokości oraz warunków
-

- ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, z zastrzeżeniem ust. 13;
- 17) diety oraz kwoty stanowiące zwrot kosztów, otrzymywane przez osoby wykonujące czynności związane z pełnieniem obowiązków społecznych i obywatelskich - do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 3000 zł;
- 17a) kwoty stanowiące zwrot kosztów przysługujący członkom Rady Mediów Narodowych;
- 18) dodatek za rozłąkę przysługujący na podstawie odrębnych ustaw, przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw lub układów zbiorowych pracy, do wysokości diet za czas podróży służbowej na obszarze kraju, określonych w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju;
- 19) wartość świadczeń ponoszonych przez pracodawcę z tytułu zakwaterowania pracowników, z zastrzeżeniem ust. 14 - do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 500 zł;
- 20) część przychodów osób, o których mowa w art. 3 ust. 1, przebywających czasowo za granicą i uzyskujących przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy, za każdy dzień pobytu za granicą, w którym podatnik pozostawał w stosunku służbowym, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczym stosunku pracy, w kwocie odpowiadającej 30% diety, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, z zastrzeżeniem ust. 15;
- 20a) (uchylony);
- 21) (uchylony);
- 22) (uchylony);
- 23) (uchylony);
- 23a) część dochodów osób, o których mowa w art. 3 ust. 1, przebywających czasowo za granicą i uzyskujących dochody z tytułu:

- a) stypendiów - w wysokości stanowiącej równowartość diety z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, za każdy dzień, w którym było otrzymywane stypendium,
 - b) ryczałtów na koszty utrzymania i zakwaterowania wypłacanych z budżetu państwa w związku ze skierowaniem do pracy dydaktycznej w szkołach i ośrodkach akademickich za granicą, przyznanych na podstawie odrębnych przepisów;
- 23b) zwrot kosztów poniesionych przez pracownika z tytułu używania pojazdów stanowiących własność pracownika, dla potrzeb zakładu pracy, w jazdach lokalnych, jeżeli obowiązek ponoszenia tych kosztów przez zakład pracy albo możliwość przyznania prawa do zwrotu tych kosztów wynika wprost z przepisów innych ustaw - do wysokości miesięcznego ryczałtu pieniężnego albo do wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej przy zastosowaniu stawek za 1 kilometr przebiegu pojazdu, określonych w odrębnych przepisach wydanych przez właściwego ministra, jeżeli przebieg pojazdu, z wyłączeniem wypłat ryczałtu pieniężnego, jest udokumentowany w ewidencji przebiegu pojazdu prowadzonej przez pracownika; przepis art. 23 ust. 7 stosuje się odpowiednio;
- 23c) dochody marynarzy, którzy są obywatelami państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa należącego do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, uzyskane z tytułu pracy na statkach morskich używanych do przewozu ładunku lub pasażerów w żegludze międzynarodowej, jeżeli była ona w danym roku podatkowym wykonywana łącznie przez okres co najmniej 183 dni, z wyjątkiem pracy wykonywanej na:
- a) holownikach, na których mniej niż 50% czasu pracy faktycznie wykonywanej przez holownik w ciągu roku stanowił przewóz ładunku lub pasażerów drogą morską,
 - b) pogłębiarkach, na których mniej niż 50% czasu pracy faktycznie wykonywanej przez pogłębiarkę w ciągu roku stanowił przewóz wydobytego materiału drogą morską;
- 24) świadczenia, dodatki i inne kwoty oraz wartość nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych z tytułu szkolenia, o których mowa w art. 31, art. 44 ust. 1, art. 80 ust. 1, art. 81, art. 83 ust. 1 i 4, art. 84 pkt 2 i 3, art. 140 ust. 1 pkt 1 i art.

156 ust. 4 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2022 r. poz. 447, 1700 i 2140), oraz środki finansowe na utrzymanie lokalu mieszkalnego w budynku wielorodzinnym lub domu jednorodzinnego, o których mowa w art. 83 ust. 2 i art. 84 pkt 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, w części przysługującej na umieszczone w rodzinie zastępczej lub rodzinnym domu dziecka dzieci i osoby, które osiągnęły pełnoletność przebywając w pieczy zastępczej;

- 25) ryczałt energetyczny dla kombatantów;
- 25a) dodatek kompensacyjny przyznany na podstawie ustawy z dnia 24 stycznia 1991 r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego (Dz. U. z 2022 r. poz. 2039);
- 25b) ryczałt energetyczny, świadczenie pieniężne i pomoc pieniężna wypłacane osobom uprawnionym na podstawie ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o świadczeniu pieniężnym i uprawnieniach przysługujących cywilnym niewidomym ofiarom działań wojennych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1820);
- 25c) świadczenie pieniężne lub pomoc pieniężna przyznane na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 marca 2015 r. o działaczach opozycji antykomunistycznej oraz osobach represjonowanych z powodów politycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1255 oraz z 2022 r. poz. 2461);
- 25d) świadczenia pieniężne przyznawane na podstawie art. 9 ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. o grobach weteranów walk o wolność i niepodległość Polski (Dz. U. poz. 2529);
- 26) zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci:
- a) z funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, z funduszy związków zawodowych lub zgodnie z odrębnymi przepisami wydanymi przez właściwego ministra - niezależnie od ich wysokości,
 - b) z innych źródeł - do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 6000 zł;
- 26a) świadczenia otrzymane z tytułu jednorazowej pomocy materialnej finansowanej ze środków budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego w związku z zaistniałym zdarzeniem losowym;

- 26b) kwoty stanowiące zwrot kosztów z tytułu opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, otrzymane na podstawie przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych do tych ustaw, finansowane z budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego, Funduszu Pracy lub z budżetu Unii Europejskiej;
- 27) otrzymywane zgodnie z odrębnymi przepisami świadczenia na:
- a) rehabilitację zawodową, społeczną i leczniczą osób niepełnosprawnych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, z zakładowych funduszy rehabilitacji osób niepełnosprawnych lub zakładowych funduszy aktywności,
 - b) doraźną lub okresową pomoc pieniężną dla kombatantów oraz pozostałych po nich członków rodzin ze środków, o których mowa w ustawie z dnia 24 stycznia 1991 r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego;
- 28) przychody uzyskane z odpłatnego zbycia nieruchomości, ich części lub udziału w nieruchomościach, wchodzących w skład gospodarstwa rolnego; zwolnienie nie dotyczy przychodu uzyskanego z odpłatnego zbycia gruntów, które w związku z tym odpłatnym zbyciem utraciły charakter rolny;
- 28a) przychody uzyskane z odpłatnego zbycia zabytku ruchomego, o którym mowa w art. 3 pkt 3 ustawy z dnia 23 lipca 2003 r. o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami (Dz. U. z 2022 r. poz. 840):
- a) muzeum w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 1996 r. o muzeach (Dz. U. z 2022 r. poz. 385) będącemu instytucją kultury, o której mowa w rozdziale 2 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194), lub
 - b) biblioteki w rozumieniu ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach (Dz. U. z 2022 r. poz. 2393);
- 29) przychody uzyskane z tytułu odszkodowania wypłacanego stosownie do przepisów o gospodarce nieruchomościami lub z tytułu odpłatnego zbycia nieruchomości na cele uzasadniające jej wywłaszczenie oraz z tytułu sprzedaży nieruchomości w związku z realizacją przez nabywcę prawa pierwokupu, stosownie do przepisów o gospodarce nieruchomościami; nie dotyczy to przypadków, gdy właściciel nieruchomości, o której mowa w zdaniu pierwszym, nabył jej własność w okresie 2 lat przed wszczęciem postępowania wywłaszczeniowego bądź odpłatnym zbyciem nieruchomości za cenę

niższą o co najmniej 50% od wysokości uzyskanego odszkodowania lub ceny zbycia nieruchomości na cele uzasadniające jej wywłaszczenie lub w związku z realizacją prawa pierwokupu;

29a) przychody uzyskane z tytułu:

- a) odszkodowania wypłacanego stosownie do przepisów ustawy z dnia 11 sierpnia 2001 r. o szczególnych zasadach odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych zniszczonych lub uszkodzonych w wyniku działania żywiołu (Dz. U. z 2020 r. poz. 764), w tym z tytułu wywłaszczenia nieruchomości; nie dotyczy to przypadków, gdy właściciel nieruchomości, o której mowa w zdaniu pierwszym, nabył jej własność w okresie 2 lat przed wszczęciem postępowania wywłaszczeniowego za cenę niższą o co najmniej 50% od wysokości uzyskanego odszkodowania,
- b) odpłatnego zbycia nieruchomości lub jej części na podstawie przepisów ustawy z dnia 11 sierpnia 2001 r. o szczególnych zasadach odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych zniszczonych lub uszkodzonych w wyniku działania żywiołu,
- c) odstąpienia od obowiązku wniesienia dopłaty, o którym mowa w art. 13h ust. 4 ustawy z dnia 11 sierpnia 2001 r. o szczególnych zasadach odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych zniszczonych lub uszkodzonych w wyniku działania żywiołu;

29aa) przychody uzyskane z tytułu odszkodowania wypłacanego zgodnie z art. 58 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o Centralnym Porcie Komunikacyjnym (Dz. U. z 2021 r. poz. 1354 oraz z 2022 r. poz. 807, 1079, 1390 i 1846) oraz z tytułu sprzedaży nieruchomości w związku z realizacją przez nabywcę prawa pierwokupu, o którym mowa w art. 29b ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o Centralnym Porcie Komunikacyjnym, lub sprzedaży nieruchomości na szczególnych zasadach, określonych w art. 29b ust. 1 pkt 2 tej ustawy; nie dotyczy to przypadków, gdy właściciel nieruchomości, o której mowa w zdaniu pierwszym, nabył jej własność w okresie 2 lat przed wszczęciem postępowania wywłaszczeniowego bądź odpłatnym zbyciem nieruchomości za cenę niższą o co najmniej 50% od wysokości uzyskanego odszkodowania lub ceny zbycia nieruchomości;

29ab) przychody z tytułu renty, o której mowa w art. 29c ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o Centralnym Porcie Komunikacyjnym; nie dotyczy to przypadków, gdy właściciel

nieruchomości, o której mowa w tym przepisie, nabył jej własność w okresie 2 lat przed zbyciem nieruchomości za cenę niższą o co najmniej 50% od wysokości ceny zbycia nieruchomości;

29b) odszkodowania za szkody w środku trwałym, z wyłączeniem samochodu osobowego, w części wydatkowanej w roku podatkowym lub w roku bezpośrednio po nim następującym na remont tego środka trwałego albo na zakup lub na wytworzenie we własnym zakresie środka trwałego zaliczonego zgodnie z Klasyfikacją Środków Trwałych (KŚT) wydaną na podstawie odrębnych przepisów, zwaną dalej "Klasyfikacją", do tego samego rodzaju co środek trwały, z którym związana była ta szkoda, przy czym przepis art. 23 ust. 1 pkt 45 stosuje się odpowiednio;

30) przychody uzyskane z tytułu sprzedaży prawa wieczystego użytkowania oraz nieruchomości nabytych stosownie do przepisów o gospodarce nieruchomościami w zamian za mienie pozostawione za granicą;

30a) przychody uzyskane z tytułu:

a) realizacji prawa do rekompensaty na podstawie ustawy z dnia 8 lipca 2005 r. o realizacji prawa do rekompensaty z tytułu pozostawienia nieruchomości poza obecnymi granicami Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2017 r. poz. 2097), przez osoby uprawnione na podstawie tej ustawy,

b) sprzedaży nieruchomości lub prawa użytkowania wieczystego, nabytych w związku z realizacją prawa do rekompensaty, o której mowa w lit. a, do wysokości odpowiadającej procentowemu udziałowi wartości tej rekompensaty w cenie nieruchomości lub prawa użytkowania wieczystego z dnia nabycia nieruchomości lub prawa użytkowania wieczystego;

31) (uchylony);

32) (uchylony);

32a) (uchylony);

32b) przychody z zamiany rzeczy lub praw, jeżeli z tytułu jednej umowy nie przekraczają kwoty 6000 zł;

33) (uchylony);

34) (uchylony);

35) (uchylony);

- 36) dochody z tytułu prowadzenia szkół w rozumieniu przepisów o systemie oświaty, w części wydatkowanej na cele szkoły w roku podatkowym lub w roku po nim następującym;
- 37) dochody z tytułu urządzania przez uprawniony podmiot mający siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej loterii fantowych i gry bingo fantowe na podstawie zezwolenia wydanego na mocy odrębnych przepisów, o ile zostały przeznaczone na realizację określonych w zezwoleniu i regulaminie gry celów społecznie użytecznych;
- 38) świadczenia otrzymywane przez emerytów, rencistów lub osoby pobierające nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, w związku z łączącym ich uprzednio z zakładem pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy lub spółdzielczym stosunkiem pracy, w tym od związków zawodowych - do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 4500 zł;
- 39) stypendia i zapomogi, o których mowa w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, oraz stypendia otrzymywane w ramach programów lub przedsięwzięć, o których mowa w art. 376 ust. 1 tej ustawy; w przypadku stypendiów przyznawanych przez osobę fizyczną lub osobę prawną niebędącą państwową ani samorządową osobą prawną zwolnienie ma zastosowanie, o ile zasady ich przyznawania zostały zatwierdzone przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki;
- 39a) stypendia i inne środki finansowe, o których mowa w art. 18 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 7 lipca 2017 r. o Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2401));
- 39b) stypendia przyznawane przez instytuty naukowe Polskiej Akademii Nauk oraz instytuty badawcze, z ich funduszy stypendialnych;
- 39c) stypendia, o których mowa w art. 70b ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2020 r. poz. 1796);
- 39d) stypendia i inne świadczenia otrzymywane w ramach programu wymiany stypendialnej Polsko-Amerykańskiej Komisji Fulbrighta;
- 39e) stypendia, o których mowa w art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 9 listopada 2017 r. o Instytucie Solidarności i Męstwa imienia Witolda Pileckiego (Dz. U. z 2022 r. poz. 475);
- 39ea) stypendia otrzymywane w ramach programów stypendialnych Centrum Dialogu im. Juliusza Mieroszewskiego;

- 39f) stypendia doktorskie i inne środki finansowe otrzymane w ramach konkursów na stypendia doktorskie organizowanych przez Narodowe Centrum Nauki oraz stypendia naukowe otrzymane na podstawie regulaminów przyjętych przez Radę Narodowego Centrum Nauki;
- 39g) przychody z tytułu nagród, stypendiów i grantów przyznawanych na podstawie ustawy z dnia 28 kwietnia 2022 r. o Akademii Kopernikańskiej (Dz. U. poz. 1459);
- 39h) stypendia, o których mowa w art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 7 października 2022 r. o Instytucie Rozwoju Języka Polskiego im. świętego Maksymiliana Marii Kolbego (Dz. U. poz. 2463);
- 40) świadczenia pomocy materialnej dla uczniów i osób uczestniczących w innych formach kształcenia, pochodzące z budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego oraz ze środków własnych szkół przyznane na podstawie przepisów o systemie oświaty oraz inne stypendia za wyniki w nauce, których zasady przyznawania zostały zatwierdzone przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania;
- 40a) nagrody wypłacane przez Polski Komitet Olimpijski i Polski Komitet Paraolimpijski za uzyskanie wyników na igrzyskach olimpijskich i paraolimpijskich oraz nagrody wypłacane przez Polski Związek Sportu Niesłyszących za uzyskanie wyników na igrzyskach głuchych;
- 40b) stypendia dla uczniów i studentów, których wysokość i zasady udzielania zostały określone w uchwale organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego, oraz stypendia dla uczniów i studentów przyznane przez organizacje, o których mowa w art. 3 ust. 2 i 3 ustawy o działalności pożytku publicznego, na podstawie regulaminów zatwierdzonych przez organy statutowe udostępnianych do publicznej wiadomości za pomocą Internetu, środków masowego przekazu lub wykładanych (wywieszanych) dla zainteresowanych w pomieszczeniach ogólnie dostępnych - do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 3800 zł;
- 40c) zwrot kosztów przejazdu, o których mowa w art. 39 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe;
- 40d) (uchylony);
- 40e) świadczenie pieniężne ze środków budżetu państwa, przysługujące na podstawie art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie (Dz. U. z 2022 r. poz. 1599 i 2185);
- 41) (uchylony);

- 42) (uchylony);
- 43) dochody uzyskane z tytułu wynajmu pokoi gościnnych, w budynkach mieszkalnych położonych na terenach wiejskich w gospodarstwie rolnym, osobom przebywającym na wypoczynku oraz dochody uzyskane z tytułu wyżywienia tych osób, jeżeli liczba wynajmowanych pokoi nie przekracza 5;
- 44) przychody członków Ochotniczych Straży Pożarnych, uzyskane z tytułu uczestnictwa w szkoleniach, zwiżeniach, działaniach ratowniczych, akcjach ratowniczych i akcjach związanych z likwidowaniem klęsk żywiołowych;
- 45) świadczenie pieniężne i pomoc pieniężna przyznane na podstawie ustawy z dnia 31 maja 1996 r. o osobach deportowanych do pracy przymusowej oraz osadzonych w obozach pracy przez III Rzeszę i Związek Socjalistycznych Republik Radzieckich (Dz. U. z 2021 r. poz. 1818);
- 45a) świadczenie pieniężne przyznane na podstawie ustawy z dnia 14 sierpnia 2020 r. o świadczeniu pieniężnym przysługującym osobom zesłanym lub deportowanym przez władze Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich (Dz. U. z 2021 r. poz. 2029);
- 46) dochody otrzymane przez podatnika, jeżeli:
- a) pochodzą od rządów państw obcych, organizacji międzynarodowych lub międzynarodowych instytucji finansowych ze środków bezzwrotnej pomocy, w tym ze środków programów ramowych badań, rozwoju technicznego i prezentacji Unii Europejskiej i z programów NATO, przyznanych na podstawie jednostronnej deklaracji lub umów zawartych z tymi państwami, organizacjami lub instytucjami przez Radę Ministrów, właściwego ministra, agencje rządowe lub agencje wykonawcze, w tym również w przypadkach gdy przekazanie tych środków jest dokonywane za pośrednictwem podmiotu upoważnionego do rozdzielania środków bezzwrotnej pomocy oraz
 - b) podatnik bezpośrednio realizuje cel programu finansowanego z bezzwrotnej pomocy; zwolnienie nie ma zastosowania do dochodów osób fizycznych, którym podatnik bezpośrednio realizujący cel programu zleca - bez względu na rodzaj umowy - wykonanie określonych czynności w związku z realizowanym przez niego programem;
- 46a) dochody uzyskane z instytucji Unii Europejskiej i Europejskiego Banku Inwestycyjnego, do których mają zastosowanie przepisy rozporządzenia nr 260/68 z

dnia 29 lutego 1968 r. ustanawiającego warunki i procedurę stosowania podatku na rzecz Wspólnot Europejskich (Dz. Urz. WE L 056 z 04.03.1968, z późn. zm.);

46b) przychody posłów wybranych w Rzeczypospolitej Polskiej do Parlamentu Europejskiego otrzymane na podstawie regulacji wewnętrznych Parlamentu Europejskiego na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem przez nich mandatu posła;

46c) dochody uzyskane przez wykonawcę kontraktowego w rozumieniu art. 2 lit. e Umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki o wzmocnionej współpracy obronnej, podpisanej w Warszawie dnia 15 sierpnia 2020 r. (Dz. U. poz. 2153 i 2154) mającego miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z tytułu dostarczania towarów i usług siłom zbrojnym USA w rozumieniu art. 2 lit. a tej Umowy lub budowy infrastruktury dla tych sił zbrojnych na podstawie umowy lub umowy o podwykonawstwo zawartych z tymi siłami zbrojnymi lub na ich rzecz;

47) (uchylony);

47a) dotacje z budżetu państwa otrzymane na dofinansowanie przedsięwzięć realizowanych w ramach Specjalnego Przedakcesyjnego Programu na Rzecz Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich (SAPARD);

47b) (uchylony);

47c) (uchylony);

47d) dotacje, subwencje, dopłaty i inne nieodpłatne świadczenia lub świadczenia częściowo odpłatne, otrzymane na cele związane z działalnością rolniczą z budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego, od agencji rządowych, agencji wykonawczych, państwowych jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną, których zadaniem jest prowadzenie doradztwa rolniczego, lub ze środków pochodzących od rządów państw obcych, organizacji międzynarodowych lub międzynarodowych instytucji finansowych;

47e) kwoty umorzonych wierzytelności, o których mowa w art. 24 i art. 39a ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 2157);

47f) kwoty dopłat rocznych i wpłat powitalnych do pracowniczych planów kapitałowych przyznawane na zasadach określonych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych;

- 47g) kwoty otrzymane tytułem zwrotu na zasadach określonych w art. 85 ust. 4 i art. 86 ust. 2 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych;
- 48) (uchylony);
- 49) świadczenia otrzymane przez:
- a) osoby wymienione w art. 23 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 22 czerwca 1995 r. o zakwaterowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1623) z tytułu odprawy mieszkaniowej,
 - b) żołnierzy zawodowych z tytułu świadczenia mieszkaniowego, o którym mowa w art. 21 ust. 2 pkt 3 ustawy wymienionej w lit. a;
- 49a) ekwiwalent pieniężny w zamian za rezygnację z lokalu wypłacany na podstawie przepisów o Służbie Ochrony Państwa;
- 50) przychody otrzymane w związku ze zwrotem udziałów lub wkładów w spółdzielni, do wysokości wniesionych udziałów lub wkładów do spółdzielni;
- 50a) wartość majątku otrzymanego w związku z likwidacją osoby prawnej lub spółki, w części stanowiącej koszt nabycia lub objęcia udziałów (akcji) w tej spółce lub udziałów w zyskach osoby prawnej;
- 50b) przychody z tytułu przeniesienia własności składników majątku będących przedmiotem wkładu niepieniężnego (aportu) wnoszonych do spółki niebędącej osobą prawną, w tym wnoszonych do takiej spółki składników majątku otrzymanych przez podatnika w następstwie likwidacji spółki niebędącej osobą prawną bądź wystąpienia z takiej spółki- albo zmniejszenia udziału kapitałowego w takiej spółce;
- 51) przychody otrzymane z tytułu zwrotu wspólnikom dopłat wniesionych do spółki zgodnie z odrębnymi przepisami - w wysokości określonej w złotych na dzień ich faktycznego wniesienia;
- 51a) kwoty stanowiące 50% przychodów uzyskanych przez komandytariusza z tytułu udziału w zyskach w spółce komandytowej mającej siedzibę lub zarząd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z wyjątkiem przychodów uzyskiwanych przez komandytariusza z wypłat podzielonych zysków spółki osiągniętych w okresie opodatkowania ryczałtem od dochodów spółek, zgodnie z przepisami rozdziału 6b ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, nie więcej jednak niż 60 000 zł w roku podatkowym odrębnie z tytułu udziału w zyskach w każdej takiej spółce komandytowej, w której podatnik jest komandytariuszem;

- 52) odsetki i kwoty rekompensat otrzymanych na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o zasadach realizacji przedpłat na samochody osobowe (Dz. U. poz. 776);
- 53) wartość rekompensaty pieniężnej otrzymanej na podstawie przepisów o zrekompensowaniu okresowego niepodwyższania płac w sferze budżetowej oraz utraty niektórych wzrostów lub dodatków do emerytur i rent;
- 54) (uchylony);
- 55) (uchylony);
- 56) (uchylony);
- 57) (uchylony);
- 58) wypłaty:
- a) transferowe środków zgromadzonych w ramach pracowniczego programu emerytalnego do innego pracowniczego programu emerytalnego lub na indywidualne konto emerytalne w rozumieniu przepisów o indywidualnych kontach emerytalnych,
 - b) środków zgromadzonych w pracowniczym programie emerytalnym dokonane na rzecz uczestnika lub osób uprawnionych do tych środków po śmierci uczestnika,
 - c) środków zgromadzonych w grupowej formie ubezpieczenia na życie związanej z funduszem inwestycyjnym lub w innej formie grupowego gromadzenia środków na cele emerytalne dla pracowników - do pracowniczego programu emerytalnego, zgodnie z przepisami o pracowniczych programach emerytalnych
- z zastrzeżeniem ust. 33;
- 58a) dochody z tytułu oszczędzania na indywidualnym koncie emerytalnym, w rozumieniu przepisów o indywidualnych kontach emerytalnych, uzyskane w związku z:
- a) gromadzeniem i wypłatą środków przez oszczędzającego,
 - b) wypłatą środków dokonaną na rzecz osób uprawnionych do tych środków po śmierci oszczędzającego,
 - c) wypłatą transferową
- z tym że zwolnienie nie ma zastosowania w przypadku, gdy oszczędzający gromadził oszczędności na więcej niż jednym indywidualnym koncie emerytalnym, chyba że przepisy te przewidują taką możliwość;

- 58b) wypłaty transferowe środków zgromadzonych przez oszczędzającego na indywidualnym koncie zabezpieczenia emerytalnego:
- a) pomiędzy instytucjami finansowymi prowadzącymi indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego,
 - b) na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego osoby uprawnionej, po śmierci oszczędzającego,
 - c) w postępowaniu likwidacyjnym lub upadłościowym na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego oszczędzającego;
- 58c) dochody z tytułu uczestnictwa w pracowniczym planie kapitałowym, w rozumieniu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, w związku z:
- a) gromadzeniem środków na rachunku w pracowniczym planie kapitałowym przez uczestnika pracowniczego planu kapitałowego,
 - b) wypłatą środków zgromadzonych w pracowniczym planie kapitałowym, w przypadkach określonych w art. 97 ust. 1 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, z zastrzeżeniem art. 30a ust. 1 pkt 11a i 11b,
 - c) wypłatą transferową środków zgromadzonych w pracowniczym planie kapitałowym;
- 58d) wypłaty z rachunku terminowej lokaty oszczędnościowej lub rachunku lokaty terminowej, o których mowa w art. 80 ust. 2 i art. 102 ust. 3 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, z zastrzeżeniem art. 30a ust. 11e i 11f;
- 59) wypłaty środków z otwartego funduszu emerytalnego na rzecz byłego współmałżonka członka tego funduszu, przekazane na rachunek tego współmałżonka w otwartym funduszu emerytalnym;
- 59a) zapomoga pieniężna, o której mowa w ustawie z dnia 20 maja 2005 r. o zapomodze pieniężnej dla niektórych emerytów, rencistów i osób pobierających świadczenie przedemerytalne albo zasiłek przedemerytalny w 2007 r. (Dz. U. poz. 852, z 2006 r. poz. 708 i 711 oraz z 2007 r. poz. 219);
- 59b) kwoty składek zewidencjonowanych na subkoncie, o którym mowa w art. 40a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1009, z późn. zm.¹¹), członka otwartego funduszu emerytalnego przekazane na rzecz byłego współmałżonka na subkonto, o którym mowa w art. 40e tej ustawy;
- 60) (uchylony);
-

- 61) kwoty umorzonych kredytów studenckich i kredytów na studia medyczne, udzielonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- 62) (uchylony);
- 63) pomoc pieniężna, świadczenie pieniężne, dodatek kompensacyjny oraz ryczałt energetyczny przyznane na podstawie ustawy z dnia 2 września 1994 r. o świadczeniu pieniężnym i uprawnieniach przysługujących żołnierzom zastępczej służby wojskowej przymusowo zatrudnianym w kopalniach węgla, kamieniołomach, zakładach miedzi i uranu i batalionach budowlanych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1774);
- 63a) dochody podatników, z zastrzeżeniem ust. 5a-5cd, uzyskane z działalności gospodarczej prowadzonej na terenie specjalnej strefy ekonomicznej na podstawie zezwolenia, o którym mowa w art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 20 października 1994 r. o specjalnych strefach ekonomicznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1670 oraz z 2021 r. poz. 2105), przy czym wielkość pomocy publicznej udzielanej w formie niniejszego zwolnienia nie może przekroczyć wielkości pomocy publicznej dla przedsiębiorcy, dopuszczalnej dla obszarów kwalifikujących się do uzyskania pomocy w największej wysokości, zgodnie z odrębnymi przepisami;
- 63b) dochody podatników, z zastrzeżeniem ust. 5a-5cd, z działalności gospodarczej osiągnięte z realizacji nowej inwestycji określonej w decyzji o wsparciu, o której mowa w ustawie z dnia 10 maja 2018 r. o wspieraniu nowych inwestycji (Dz. U. z 2020 r. poz. 1752 oraz z 2021 r. poz. 2105), i uzyskane na terenie określonym w tej decyzji o wsparciu, przy czym wielkość pomocy publicznej udzielanej w formie tego zwolnienia nie może przekroczyć wielkości pomocy publicznej dla przedsiębiorcy, dopuszczalnej dla obszarów kwalifikujących się do uzyskania pomocy w największej wysokości, zgodnie z odrębnymi przepisami;
- 64) dodatki do rent rodzinnych dla sierot zupełnych, wypłacone na podstawie odrębnych przepisów;
- 65) zasiłki chorobowe wypłacone na podstawie odrębnych przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz ubezpieczeniu społecznym członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, spółdzielni kółek rolniczych oraz ich rodzin, w części odpowiadającej udziałowi dochodu z tytułu działalności rolniczej, z wyjątkiem polegającej na prowadzeniu działów specjalnych produkcji rolnej, w dochodzie podzielnym spółdzielni;

66) (uchylony);

67) wartość otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 1000 zł; rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi;

67a) świadczenia otrzymane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, związane z pobytem dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach, klubach dziecięcych lub przedszkolach;

67b) świadczenia, które nie są finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, otrzymane od pracodawcy z tytułu objęcia dziecka pracownika opieką sprawowaną przez dziennego opiekuna lub uczęszczania dziecka pracownika do żłobka, klubu dziecięcego lub przedszkola, do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 1000 zł, na każde dziecko, o którym mowa w art. 27f ust. 1;

68) wartość wygranych w konkursach i grach organizowanych i emitowanych (ogłaszanych) przez środki masowego przekazu (prasa, radio i telewizja) oraz konkursach z dziedziny nauki, kultury, sztuki, dziennikarstwa i sportu, a także nagród związanych ze sprzedażą premią towarów lub usług - jeżeli jednorazowa wartość tych wygranych lub nagród nie przekracza kwoty 2000 zł; zwolnienie od podatku nagród związanych ze sprzedażą premią towarów lub usług nie dotyczy nagród otrzymanych przez podatnika w związku z prowadzoną przez niego pozarolniczą działalnością gospodarczą, stanowiących przychód z tej działalności;

68a) wartość nieodpłatnych świadczeń, o których mowa w art. 20 ust. 1, otrzymanych od świadczeniodawcy w związku z jego promocją lub reklamą - jeżeli jednorazowa wartość tych świadczeń nie przekracza kwoty 200 zł; zwolnienie nie ma zastosowania, jeżeli świadczenie jest dokonywane na rzecz pracownika świadczeniodawcy lub osoby pozostającej ze świadczeniodawcą w stosunku cywilnoprawnym;

69) (uchylony);

70) (uchylony);

71) dochody ze sprzedaży produktów roślinnych i zwierzęcych pochodzących z własnej uprawy lub hodowli, niestanowiących działań specjalnych produkcji rolnej,

- przerobionych sposobem przemysłowym, jeżeli przerób polega na kiszeniu produktów roślinnych lub przetwórstwie mleka albo na uboju zwierząt rzeźnych i obróbce poubojowej tych zwierząt, w tym również na rozbiorze, podziale i klasyfikacji mięsa;
- 71a) przychody, o których mowa w art. 20 ust. 1c, do kwoty 100 000 zł rocznie;
- 72) dochody ze sprzedaży surowców roślin zielarskich i ziół dziko rosnących leśnych, jagód, owoców leśnych i grzybów leśnych (PKWiU ex 02.30.40.0) - ze zbioru dokonywanego osobiście albo z udziałem członków najbliższej rodziny;
- 73) kwoty jednorazowej pomocy finansowej wypłaconej ofiarom prześladowań hitlerowskich przez Fundację Polsko-Niemieckie Pojednanie;
- 74) otrzymywane z zagranicy:
- a) renty inwalidzkie z tytułu inwalidztwa wojennego,
 - b) kwoty zaopatrzenia przyznane ofiarom wojny oraz członkom ich rodzin,
 - c) renty wypadkowe osób, których inwalidztwo powstało w związku z przymusowym pobytem na robotach w III Rzeszy Niemieckiej w latach 1939-1945,
- pod warunkiem przedstawienia płatnikowi dokumentu instytucji zagranicznej stwierdzającego charakter przyznanego świadczenia;
- 75) renty wypłacone osobom represjonowanym i członkom ich rodzin, przyznane na zasadach określonych w przepisach o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin;
- 76) kwoty diet i kieszonkowego dla gości zagranicznych przybywających do Polski w ramach programów i umów oraz wartość wyżywienia dla tłumaczy (pilotów) towarzyszących tym gościom, z wyjątkiem ekwiwalentów za to wyżywienie;
- 77) równoważniki pieniężne za brak lokalu mieszkalnego, wypłacone: funkcjonariuszom Policji i Służby Więziennej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej, Służbie Ochrony Państwa oraz strażakom Państwowej Straży Pożarnej, do wysokości nieprzekraczającej kwoty 2280 zł;
- 78) dopłaty do: wypoczynku zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z nauką, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych, oraz

przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu - dzieci i młodzieży do lat 18:

- a) z funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zgodnie z odrębnymi przepisami wydanymi przez właściwego ministra - niezależnie od ich wysokości,
- b) z innych źródeł - do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2000 zł;

78a) (uchylony);

79) świadczenia z pomocy społecznej;

79a) wynagrodzenie za sprawowanie opieki przyznane przez sąd na podstawie art. 162 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego;

80) przychody ze stosunku służbowego otrzymane w służbie kandydackiej przez funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej;

81) (uchylony);

82) uposażenia funkcjonariuszy Organizacji Narodów Zjednoczonych, organizacji wyspecjalizowanych oraz innych międzynarodowych instytucji i organizacji, których Rzeczpospolita Polska jest członkiem i których statuty przewidują zwolnienie od podatku wypłacanych przez nie uposażeń, pod warunkiem posiadania przez podatnika dokumentów stwierdzających, że jest funkcjonariuszem takiej organizacji lub instytucji;

[82a) kwoty podwyższenia uposażenia, o których mowa w art. 121a ust. 3a ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.¹²), w art. 125a ust. 3a ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115 i 1855), w art. 105a ust. 3a ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969), w art. 193 ust. 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575, 1728 i 2333 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115), w art. 136a ust. 3a ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2022 r. poz. 557, 1488 i 2185), w art. 454 ust. 4 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305), w art. 96a ust. 3a ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2022 r. poz. 1328), w art. 102a ust. 3a ustawy z dnia 9 czerwca

2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2022 r. poz. 1900), w art. 231 ust. 4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.), w art. 60a ust. 3a ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) oraz kwoty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego, o których mowa w art. 31 ust. 3a ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 1732, 2140 i 2476);]

<82a) kwoty podwyższenia uposażenia, o których mowa w art. 121a ust. 10 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2023 r. poz. 171, z 2022 r. poz. 2600 oraz z 2023 r. poz. 185 i 240), w art. 125a ust. 10 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600 oraz z 2023 r. poz. 185 i 240), w art. 105a ust. 10 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969 oraz z 2023 r. poz. 240), w art. 136a ust. 3a ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2022 r. poz. 557, 1488 i 2185 oraz z 2023 r. poz. 240), w art. 96a ust. 3a ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2022 r. poz. 1328), w art. 102a ust. 3a ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2022 r. poz. 1900 oraz z 2023 r. poz. 240), w art. 60a ust. 10 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470 oraz z 2023 r. poz. 240), w art. 231 ust. 11 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.), w art. 193 ust. 10 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 66, z 2022 r. poz. 2600 oraz z 2023 r. poz. 240), w art. 86 ust. 10 ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727 oraz z 2023 r. poz. 240), w art. 454 ust. 9 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305), oraz kwoty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego, o których mowa w art. 31 ust. 3a ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 1732, 2140 i 2476);>

UWAGA: pominięto pkt 83 – 155 oraz ust. 1a – 48

USTAWA z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969 oraz z 2023 r. poz. 240)

^{<1)} Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:

- 1) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105);
- 2) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

Art. 31a.

1. Strażak pełniący służbę na stanowisku służbowym zajmowanym na podstawie powołania może być w każdym czasie, niezwłocznie albo w określonym terminie, odwołany z tego stanowiska przez organ uprawniony do powołania.
2. Odwołanie strażaka ze stanowiska służbowego, o którym mowa w ust. 1, nie powoduje rozwiązania stosunku służbowego.
3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2, strażak zachowuje ostatnio zajmowane stanowisko służbowe, dla którego ustawa nie przewiduje powołania. Można go jednak przenieść na inne, co najmniej równorzędne stanowisko, w tej samej albo innej jednostce organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej.
4. Strażaka odwołanego z zajmowanego stanowiska można przenieść do dyspozycji właściwego przełożonego, jeśli przewiduje się powołanie (przeniesienie) odwołanego strażaka na inne stanowisko służbowe lub zwolnienie ze służby. Okres pozostawania strażaka w dyspozycji nie może być dłuższy niż 6 miesięcy.
5. W okresie pozostawania w dyspozycji strażak zachowuje prawo do uposażenia i innych świadczeń pieniężnych przysługujących na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian, mających wpływ na prawo do uposażenia i innych należności pieniężnych albo na ich wysokość.
6. W okresie pozostawania w dyspozycji strażak jest obowiązany wykonywać obowiązki służbowe na polecenie przełożonego, w którego dyspozycji pozostaje.

<Art. 31b.

Objaśnienie oznaczeń: *[] kursywa – tekst usunięty przez Sejm*

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

1. Kierownik jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje strażaka nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną strażaków.
2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym zapoznaje strażaka bezpośredni przełożony przed objęciem przez strażaka obowiązków służbowych.
3. Zapoznanie się z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem z datą. Potwierdzenie to włącza się do teczki akt osobowych strażaka.>

Art. 69.

[1. Do strażaków stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.]

<1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ i art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.>

<1a. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są strażakami albo jedno z nich jest strażakiem, a drugie pozostaje w stosunku pracy, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać jedno z nich.>

2. Strażakowi zwolnionemu ze służby na podstawie art. 43 ust. 3 pkt 4 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego, przysługuje uposażenie na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.

3. Strażakowi zwolnionemu ze służby na podstawie art. 43 ust. 3 pkt 4 w czasie urlopu wychowawczego, przysługują do końca okresu, na który ten urlop został udzielony:

- 1) świadczenie pieniężne, wypłacane na zasadach obowiązujących przy wypłacaniu dodatku z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego;
- 2) inne uprawnienia przewidziane dla pracowników zwalnianych z pracy w czasie urlopu wychowawczego z przyczyn nie dotyczących pracowników.

4. Strażakowi nie przysługuje prawo złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu służby w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego.

Art. 71h.

Minister właściwy do spraw wewnętrznych określi, w drodze rozporządzenia, warunki i tryb udzielania urlopów strażakom, w tym przełożonych właściwych do udzielania urlopów, mając na uwadze dobro strażaków i potrzeby służby.

<Art. 71i.

- 1. Strażakowi przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.**
- 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.**
- 3. Za czas urlopu opiekuńczego strażak nie zachowuje prawa do uposażenia.>**

[Art. 105a.

- 1. Miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.*
 - 2. Miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:*
 - 1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1, za okres do:*
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1 i art. 183 § 4 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,*
 - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2 i art. 183 § 4 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,*
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;*
 - 2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.*
 - 3. Miesięczne uposażenie strażaka-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu*
-

rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.

- 3a. W przypadku gdy wysokość uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1-3, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615 i 1265), kwotę uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.*
- 4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do strażaka, który we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.*
- 5. Strażakowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 4 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.]*

<Art. 105a.

- 1. Miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.**
- 2. Miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.**
- 3. Strażak – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa**

w art. 182^{1a} § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

4. Strażak, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.
5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, strażak – kobieta może dzielić się z ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.
6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej strażakowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.
7. W przypadku niewykorzystania przez strażaka ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.
8. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, strażakowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.
9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek strażaka.
10. W przypadku gdy wysokość uposażenia strażaka, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego określonego w ustawie z dnia 28 listopada

2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615, 1265 i 2140), kwotę uposażenia strażaka, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.>

USTAWA 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, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2022 r. poz. 1626 i 2476)

^{<1)} Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

Art. 5.

1. Podstawę wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej stanowi uposażenie należne funkcjonariuszowi na ostatnio zajmowanym stanowisku, z zastrzeżeniem ust. 2-4 i art. 33b.
 - 1a. Podstawę wymiaru emerytury funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, Służby Celnej lub Służby Celno-Skarbowej stanowi średnie uposażenie lub wynagrodzenie należne przez okres kolejnych 10 lat kalendarzowych wybranych przez funkcjonariusza, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4 i art. 33b. Przepisy art. 18f ust. 2-3 i 5 stosuje się odpowiednio.
 - 1b. Świadczenia teleinformatycznego, o którym mowa w art. 5 ustawy z dnia 2 grudnia 2021 r. o szczególnych zasadach wynagradzania osób realizujących zadania z zakresu cyberbezpieczeństwa (Dz. U. poz. 2333 oraz z 2022 r. poz. 655), nie wlicza się do podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej, o której mowa w ust. 1 lub 1a.
2. Podstawę wymiaru renty inwalidzkiej dla funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej w służbie kandydackiej stanowi odpowiednie uposażenie zasadnicze przewidziane dla najniższego stanowiska

służbowego wraz z dodatkiem za posiadany stopień, z miesiąca, w którym nastąpiło zwolnienie funkcjonariusza ze służby.

3. Jeżeli w okresie między zwolnieniem ze służby funkcjonariusza a ustaleniem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej przypadały waloryzacje emerytur i rent inwalidzkich, podstawę wymiaru tych świadczeń podwyższa się wskaźnikami wszystkich kolejnych waloryzacji przypadających w tym okresie.

[4. Przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej nie uwzględnia się zmniejszenia wysokości uposażenia, o którym mowa w ust. 1 i 1a, w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie rodzicielskim oraz urlopie wychowawczym.]

<4. Przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej nie uwzględnia się zmniejszenia wysokości uposażenia, o którym mowa w ust. 1 i 1a, w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie opiekuńczym oraz urlopie wychowawczym.>

USTAWA z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872)

^{<1>} Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

Art. 2.

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
3. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:

Objaśnienie oznaczeń: *[] kursywa – tekst usunięty przez Sejm*

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

- 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej);
 - 2) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące;
 - 3) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;
 - 4) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
 - 5) podjęcia zatrudnienia:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
 - b) na podstawie powołania lub wyboru,
 - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
 - 6) korzystania:
 - a) z urlopu wychowawczego,
 - aa) z urlopu macierzyńskiego,
 - ab) (uchylona),
 - ac) z urlopu ojcowskiego,
 - ad) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - ae) (uchylona),
 - <af) z urlopu opiekuńczego,>**
 - b) z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - c) przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego;
 - 6a) korzystania z urlopu rodzicielskiego;
-

7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

USTAWA z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 1732, 2140 i 2476)

^{<1)} Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

Art. 12.

1. Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Okresy te wlicza się do okresu zasiłkowego.
2. Zasiłek chorobowy nie przysługuje również za okresy niezdolności do pracy przypadającej w czasie:
 - 1) urlopu bezpłatnego;
 - 2) urlopu wychowawczego;
 - 3) tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem przypadków, w których prawo do zasiłku wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania;
 - 4) usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 63² § 8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655) [.] <;>

<5) urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 173¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.>
- 2a. Przepisu ust. 2 pkt 4 nie stosuje się, jeżeli niezdolność do pracy powstała do dnia śmierci pracodawcy i trwa nieprzerwanie po tym dniu.

3. Okresów niezdolności do pracy, o których mowa w ust. 2, w których zasiłek nie przysługuje, nie wlicza się do okresu zasiłkowego.

[Art. 30a.

- 1. Ubezpieczona - matka dziecka, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.*
- 2. Ubezpieczony, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.*
- 3. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, ubezpieczona - matka dziecka może dzielić się z ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części.*
- 4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 2.]*

<Art. 30a.

- 1. Ubezpieczona – matka dziecka, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka.**
- 2. Ubezpieczony, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka.**

3. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, ubezpieczona – matka dziecka może dzielić się z ubezpieczonym – ojcem dziecka korzystaniem z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 2.>

Art. 31.

1. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

[2. *Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:*

1) *100% podstawy wymiaru zasiłku - za okres do:*

a) *6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1 i art. 183 § 4 pkt 1 Kodeksu pracy,*

b) *8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2 i art. 183 § 4 pkt 2 Kodeksu pracy,*

c) *3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3 Kodeksu pracy;*

2) *60% podstawy wymiaru zasiłku - za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.*

3. *Miesięczny zasiłek macierzyński w przypadku:*

1) *ubezpieczonej będącej pracownicą, która złożyła wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 179¹ Kodeksu pracy,*

2) *ubezpieczonej niebędącej pracownicą, która złożyła wniosek, o którym mowa w art. 30a ust. 1,*

3) *ubezpieczonego będącego pracownikiem, który złożył wniosek, o którym mowa w art. 182⁴ Kodeksu pracy,*

4) *ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, który złożył wniosek, o którym mowa w art. 30a ust. 2*

- wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.]

<2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.

3. W przypadku wniosku, o którym mowa w art. 30a, miesięczny zasiłek macierzyński za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku, z zastrzeżeniem ust. 3f i 3g.>

3a. W przypadku gdy miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego, obliczonego zgodnie z ust. 1-3, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615 i 1265), kwotę zasiłku macierzyńskiego podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

3b. Podwyższenie, o którym mowa w ust. 3a, podlega finansowaniu z budżetu państwa w ramach dotacji do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

3c. W przypadku gdy zasiłek macierzyński przysługuje za część miesiąca, podwyższenie, o którym mowa w ust. 3a, ustala się proporcjonalnie do okresu, za który jest wypłacany zasiłek macierzyński.

[3d. W przypadku gdy oboje rodzice dziecka mają prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w ust. 2 pkt 1, od tego samego dnia, okres pobierania tego zasiłku dzieli się proporcjonalnie między rodziców, z zachowaniem podstawy wymiaru zasiłku określonej w tym przepisie.

3e. W przypadku gdy o zasiłek, o którym mowa w ust. 2 pkt 1, wystąpią oboje rodzice dziecka, zasiłek ten przysługuje temu z rodziców, który rozpoczął pobieranie tego zasiłku jako pierwszy.]

<3f. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.

3g. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

3h. Zasiłek macierzyński odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego pobierany przez ubezpieczonego – ojca dziecka, w przypadku gdy matka dziecka nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, podlega finansowaniu z budżetu państwa w ramach dotacji do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.>

[4. W przypadku rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku, pod warunkiem niepobrania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2. Przepis art. 64 stosuje się odpowiednio.]

<4. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w art. 31 ust. 3, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego następuje na wniosek ubezpieczonego.>

4a. Wysokość zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

5. Do zasiłku macierzyńskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 ust. 4 oraz art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 i 3.

USTAWA z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969)

¹ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. Urz. WE L 225 z 12.08.1998). Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w

niniejszej ustawie - z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej - dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej - wydanie specjalne.]

<¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:

- 1) dyrektywę Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. Urz. WE L 225 z 12.08.1998, str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, str. 327);
- 2) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

Art. 5.

1. Przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.
2. W razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 3, przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.
3. Wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.
4. Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.
5. W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

[1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego;]

<1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego

części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu opiekuńczego – do dnia zakończenia tego urlopu;>

- 2) będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
 - 3) będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;
 - 4) będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;
 - 4a) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;
 - 4b) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;
 - 4c) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;
 - 4d) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;
 - 5) będącemu społecznym inspektorem pracy;
 - 6) powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;
 - 7) będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. poz. 550, z 2008 r. poz. 584 oraz z 2009 r. poz. 805), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.
6. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

<6a. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, pracownikiem od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu opiekuńczego, o których mowa w

ust. 5 pkt 1 – do dnia zakończenia tego urlopu, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowodni, że przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.>

7. (uchylony).

[Art. 7.

Przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się przepisy art. 41¹ § 1, art. 177 § 4 i 5, art. 186⁸ i art. 196 pkt 2 Kodeksu pracy, a także odrębne przepisy regulujące rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu.]

<Art. 7.

Przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się przepisy art. 41¹ § 1, art. 177 § 4, art. 186⁸ i art. 196 pkt 2 Kodeksu pracy, a także odrębne przepisy regulujące rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu.>

USTAWA z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563)

[¹ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 206 z 29.07.1991). Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w niniejszej ustawie - z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej - dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej - wydanie specjalne.]

<¹) Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:

- 1) dyrektywę Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającą środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 206 z 29.07.1991, str. 19; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 418);

- 2) **dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105).>**

Art. 11b.

Osoba, której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego, przedkłada agencji pracy tymczasowej świadectwa pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę oraz składa pisemne oświadczenie lub przedkłada zaświadczenia potwierdzające okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy prawa cywilnego, o których mowa w art. 25a ust. 2, z okresu 36 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika.

<Art. 11c.

W celu umożliwienia agencji pracy tymczasowej spełnienia obowiązku, o którym mowa w art. 29 § 3–3³ Kodeksu pracy, pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o:

- 1) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;**
- 2) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;**
- 3) innych niż uzgodnione w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych.>**

[Art. 21.

Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25¹ Kodeksu pracy.]

<Art. 21.

- 1. Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25¹, art. 30 § 4, art. 38 § 1 i art. 45 § 1 Kodeksu pracy.**

2. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi tymczasowemu nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.
3. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 2, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.
4. Przepisu ust. 2 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, o którym mowa w art. 39 Kodeksu pracy, pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3 Kodeksu pracy, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854). W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 Kodeksu pracy.>

USTAWA z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470 oraz z 2023 r. poz. 240)

<¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:

- 1) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105);
- 2) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

Art. 40.

1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.
2. Mianowanie następuje:
 - 1) na okres służby przygotowawczej;
 - 2) na stałe.
3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.

Objaśnienie oznaczeń: [] kursywa – tekst usunięty przez Sejm

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

4. Akt mianowania zawiera:

- 1) imię i nazwisko funkcjonariusza;
- 2) dzień rozpoczęcia służby;
- 3) rodzaj mianowania, o którym mowa w ust. 2;
- 4) stanowisko powierzone funkcjonariuszowi z oznaczeniem jednostki organizacyjnej;
- 5) nadanie stopnia Służby Więziennej;
- 6) uposażenie.

<5. Nie później niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia do służby funkcjonariusza przełożony informuje go na piśmie co najmniej o:

- 1) **zakresie obowiązków służbowych;**
- 2) **obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby;**
- 3) **przysługujących funkcjonariuszowi przerwach w służbie;**
- 4) **przysługującym funkcjonariuszowi dobowym i tygodniowym wymiarze wypoczynku;**
- 5) **zasadach dotyczących służby przedłużonej ponad obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby;**
- 6) **wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi urlopu wypoczynkowego;**
- 7) **sposobie i częstotliwości wypłacania uposażenia oraz innych niż określone w akcie mianowania składnikach uposażenia i świadczeniach pieniężnych, nagrodach, zapomogach i dodatkach mieszkaniowych;**
- 8) **opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;**
- 9) **szkoleniach oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;**
- 10) **procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;**
- 11) **podstawach zwolnienia funkcjonariusza ze służby;**
- 12) **warunkach nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej.**

6. Informacje, o których mowa w ust. 5 pkt 2–7 i 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów powszechnie obowiązujących.

7. O zmianach warunków pełnienia służby, o których mowa w ust. 5, informuje się funkcjonariusza niezwłocznie, jednak nie później niż w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna. Obowiązek ten nie dotyczy sytuacji, gdy zmiany warunków pełnienia służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.>

[Art. 60a.

1. *Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60.*
 2. *Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:*
 - 1) *100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102, za okres do:*
 - a) *6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1 i art. 183 § 4 pkt 1 Kodeksu pracy,*
 - b) *8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2 i art. 183 § 4 pkt 2 Kodeksu pracy,*
 - c) *3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3 Kodeksu pracy;*
 - 2) *60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.*
 3. *Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.*
 - 3a. *W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1-3, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615, 1265 i 2140), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.*
 4. *Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.*
-

Objaśnienie oznaczeń: [] kursywa – tekst usunięty przez Sejm

◊ druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

5. *Funkcjonariuszowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 4 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.*
6. *W sprawach dotyczących miesięcznego uposażenia funkcjonariuszy za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu rodzicielskiego w zakresie nieuregulowanym niniejszą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.]*

<Art. 60a.

- 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 60.**
- 2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60.**
- 3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 60.**
- 4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem**

- okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 60.
5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.
 6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.
 7. W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60.
 8. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60.
 9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.
 10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615, 1265 i 2140), kwotę uposażenia funkcjonariusza, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.
 11. W sprawach dotyczących miesięcznego uposażenia funkcjonariuszy za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu rodzicielskiego w zakresie nieuregulowanym niniejszą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.>

Art. 60j.

Funkcjonariuszowi w okresie urlopu wychowawczego nie przysługuje uposażenie.

<Art. 60k.

1. **Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność tego funkcjonariusza, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 60.**
2. **Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ § 2–6 Kodeksu pracy.>**

Art. 62n.

1. Do funkcjonariuszy w służbie kandydackiej stosuje się:

[1) przepisy art. 18 ust. 1-6, art. 19, art. 27, art. 28, art. 34, art. 35, art. 37 ust. 1 i 2, art. 43 ust. 1, art. 86-92, art. 94-98, art. 101, art. 108 ust. 1 i 3, art. 109 ust. 1-3, art. 110 ust. 1, art. 111-113, art. 114 ust. 1-3, art. 115, art. 117 ust. 1 i 2, art. 118 ust. 1-13, 16 i 17, art. 119 ust. 1 i 2, art. 152, art. 154 ust. 1 i 2, art. 155 ust. 1-3, art. 156 ust. 1, art. 157-159, art. 160 ust. 1-3, art. 161-165, art. 168 ust. 1-8, art. 209, art. 210 ust. 1-6, art. 213 ust. 1 i 2, art. 216-227, art. 228 ust. 1 i 2 oraz art. 229-263;]

<1)przepisy art. 18 ust. 1–6, art. 19, art. 27, art. 28, art. 34, art. 35, art. 37 ust. 1 i 2, art. 43 ust. 1, art. 86–92, art. 94–98, art. 101, art. 108 ust. 3, art. 108a, art. 109 ust. 1–3, art. 110 ust. 1, art. 111–113, art. 114 ust. 1–3, art. 115, art. 117 ust. 1 i 2, art. 118 ust. 1–13, 16 i 17, art. 119 ust. 1 i 2, art. 152, art. 154 ust. 1 i 2, art. 155 ust. 1–3, art. 156 ust. 1, art. 157–159, art. 160 ust. 1–3, art. 161–165, art. 168 ust. 1–8, art. 209, art. 210 ust. 1–6, art. 213 ust. 1 i 2, art. 216–227, art. 228 ust. 1 i 2 oraz art. 229–263;>

2) przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 18 ust. 7, art. 26 ust. 2, art. 33 ust. 1, art. 37 ust. 3 i 4, art. 43 ust. 2, art. 93, art. 109 ust. 4, art. 110 ust. 2, art. 114 ust. 4, art. 117 ust. 3, art. 118 ust. 14, 15, 18 i 19, art. 119 ust. 3 i 4, art. 154 ust. 3, art. 155 ust. 4, art. 156 ust. 2, art. 160 ust. 4, art. 168 ust. 9, art. 205, art. 210 ust. 7, art. 213 ust. 3, art. 228 ust. 3 i art. 264.

2. Do funkcjonariuszy w służbie kandydackiej, którzy zrezygnowali z nauki na Uczelni lub którzy zostali z niej wydaleny, stosuje się odpowiednio art. 103-106.

Art. 108.

[1. Funkcjonariusza w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego nie można zwolnić ze służby albo stwierdzić wygaśnięcia jego stosunku służbowego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 96 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 pkt 2 i 4 i przypadków określonych w art. 97 ust. 1 pkt 2-10.]

[2. Funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 1, zwolnionemu ze służby w okresie służby przygotowawczej na podstawie art. 96 ust. 2 pkt 4, przysługuje świadczenie pieniężne, o którym mowa w art. 102 ust. 1.]

<2. Funkcjonariuszowi w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego, zwolnionemu ze służby w okresie służby przygotowawczej na podstawie art. 96 ust. 2 pkt 4, przysługuje świadczenie pieniężne, o którym mowa w art. 102 ust. 1.>

3. Funkcjonariuszowi zwolnionemu ze służby w okresie urlopu wychowawczego na podstawie art. 96 ust. 2 pkt 4 przysługują do końca okresu, na który ten urlop został udzielony:

- 1) świadczenia pieniężne, wypłacane na zasadach obowiązujących przy wypłacaniu zasiłku wychowawczego;
- 2) inne uprawnienia przewidziane dla pracowników zwalnianych z pracy w czasie urlopu wychowawczego z przyczyn niedotyczących pracowników.

<Art. 108a.

- 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez funkcjonariusza wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części do dnia zakończenia tego urlopu nie można:**

- 1) prowadzić przygotowań do zwolnienia funkcjonariusza ze służby albo do stwierdzenia wygaśnięcia jego stosunku służbowego;**

- 2) zwolnić funkcjonariusza ze służby albo stwierdzić wygaśnięcia jego stosunku służbowego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 96 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 pkt 2 i 4 i przypadków określonych w art. 97 ust. 1 pkt 2–10.
2. W przypadku złożenia przez funkcjonariusza wniosku, o którym mowa w ust. 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1 oraz art. 182³ § 2 Kodeksu pracy zakaz, o którym mowa w ust. 1, zaczyna obowiązywać na:
- 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
 - 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
 - 3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.>

Art. 151.

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego lub urlopu dodatkowego w całości lub w części z powodu ustania stosunku służbowego funkcjonariuszowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. Ekwiwalent pieniężny za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego ustala się w wysokości 1/21 miesięcznego uposażenia zasadniczego, wraz z dodatkami o charakterze stałym, należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym.

<Art. 151a.

1. Funkcjonariuszowi przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.
2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.
3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.
4. Do funkcjonariusza, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 165a.>

[Art. 165.

Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, z wyjątkiem art. 186⁷, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.]

<Art. 165.

1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ i art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.
2. Funkcjonariusz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego lub urlopu wychowawczego pełni służbę na dotychczasowym stanowisku służbowym, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu, na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby funkcjonariusz nie korzystał z urlopu.>

<Art. 165a.

1. Funkcjonariusz wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może wystąpić z wnioskiem o zastosowanie do niego elastycznej organizacji służby. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji służby.
 2. Do elastycznej organizacji służby stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące pracy zdalnej oraz art. 139, art. 140¹ i art. 142–144 Kodeksu pracy.
 3. We wniosku wskazuje się:
 - 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
 - 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji służby;
 - 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji służby;
 - 4) rodzaj elastycznej organizacji służby, z której funkcjonariusz planuje korzystać.
 4. Przełożony rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby funkcjonariusza, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji służby, a także potrzeby i możliwości jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku służby, organizację służby lub rodzaj służby pełnionej przez funkcjonariusza, biorąc w szczególności pod uwagę konieczność zapewnienia prawidłowego i praworządnego wykonywania kar pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania oraz zapewnienia bezpieczeństwa i porządku w podległej jednostce organizacyjnej.
 5. Przełożony informuje funkcjonariusza o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania
-

elastycznej organizacji służby niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

6. Funkcjonariusz korzystający z elastycznej organizacji służby może w każdym czasie złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji służby przed upływem terminu, o którym mowa w ust. 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez funkcjonariusza z elastycznej organizacji służby. Przełożony po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w ust. 4, informuje funkcjonariusza o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do służby, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.>

Art. 169.

1. Funkcjonariuszowi, który wzorowo wykonuje obowiązki, przejawia inicjatywę w służbie i doskonali kwalifikacje zawodowe, mogą być udzielane następujące wyróżnienia:
- 1) pochwała;
 - 2) nagroda pieniężna lub rzeczowa;
 - 3) krótkoterminowy urlop, nieprzekraczający 5 dni;
 - 4) przyznanie odznaki, o której mowa w art. 36;
 - 5) mianowanie na wyższe stanowisko służbowe;
 - 6) przedterminowe nadanie wyższego stopnia;
 - 7) przedstawienie do odznaczenia państwowego.
2. Minister Sprawiedliwości określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania wyróżnień oraz właściwość przelożonych w tych sprawach, uwzględniając w szczególności sposób i formę dokonywania wyróżnień.

<Art. 169a.

1. Skorzystanie przez funkcjonariusza z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów niniejszej ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także nie może powodować negatywnych konsekwencji dla funkcjonariusza.
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza lub pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia funkcjonariuszowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów niniejszej ustawy.

- 3. Funkcjonariusz, który uważa, że z powodów wskazanych w ust. 1 i 2 doznał niekorzystnego traktowania albo spowodowało to dla niego negatywne konsekwencje, może, w terminie 7 dni od dnia wystąpienia tych okoliczności, złożyć do przelozonego wniosek o przedstawienie ich nalezycie uzasadnionych powodów.**
- 4. Przelozony udziela funkcjonariuszowi odpowiedzi na wniosek wymieniony w ust. 3 w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.>**

USTAWA z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrozeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156)

¹ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw:

- 1) dyrektywy Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa (Dz. Urz. WE L 359 z 19.12.1986, str. 56; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 330);
- 2) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, str. 23);
- 3) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000, str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 79);
- 4) dyrektywy Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. UE L 373 z 21.12.2004, str. 37);
- 5) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23);6) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8).
- 6) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8) [*J* <>

Objaśnienie oznaczeń: [*J*] kursywa – tekst usunięty przez Sejm

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

<7) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

Art. 12.

[1. W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13.]

<1. W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, urlopem opiekuńczym, urlopem wychowawczym, zwolnieniem od pracy z powodu działania siły wyższej lub elastyczną organizacją pracy, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13.>

2. W przypadku naruszeń określonych w art. 10, roszczenie, o którym mowa w art. 13, przysługuje osobom prawnym oraz jednostkom organizacyjnym niebędącym osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, jeżeli naruszenie nastąpiło wobec nich.

USTAWA z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140)

¹⁾ Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża:

1) ¹⁾ dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L 173 z 09.07.2018, str. 16 – Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 431);

2) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającą rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu

Objaśnienie oznaczeń: *[] kursywa – tekst usunięty przez Sejm*

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 159 z 28.05.2014, str. 11) [.] <;>

<3) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105).>

<Rozdział 5b

Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP

Art. 25c.

1. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim, odpowiednio aktualizuje informacje, o których mowa w art. 29 § 3 i art. 29¹ § 2 Kodeksu pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o:
 - 1) wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany;
 - 2) dodatku z tytułu delegowania lub przepisach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, w przypadku gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych, lub należnościach na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową;
 - 3) linku do oficjalnej strony internetowej prowadzonej przez państwo członkowskie, na terytorium którego pracownik został delegowany, zawierającej informacje o warunkach zatrudnienia, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych.
2. Poinformowanie pracownika o warunku zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany.
3. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie

do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych pracy lub porozumień zbiorowych, jeżeli przepisy te lub postanowienia zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

Art. 25d.

Informacje, o których mowa w art. 25c, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem że będą one dostępne dla takiego pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania.

Art. 25e.

- 1. Dochodzenie przez pracownika delegowanego z terytorium RP udzielenia informacji, o których mowa w art. 25c, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować dla niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się innymi powodami.**
- 2. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 25c, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.**

3. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w ust. 2, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.
4. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie art. 25c.

Art. 25f.

1. Pracownik, o którym mowa w art. 25e ust. 1, którego prawo wynikające z art. 25c zostało naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie art. 25c.>

Art. 27.

1. Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP lub osobą działającą w jego imieniu:
 - 1) nie wyznacza osoby, o której mowa w art. 24 ust. 1,
 - 2) nie składa Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3,
 - 3) nie zawiadamia w terminie o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, zgodnie z art. 24 ust. 5,
 - 4) nie przechowuje w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentów, zgodnie z art. 25 ust. 1,
 - 5) nie udostępnia w okresie delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski, zgodnie z art. 25 ust. 2,
 - 6) nie dostarcza w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski, zgodnie z art. 25 ust. 3,
 - <7)nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 25c, naruszając w ten sposób rażąco ten przepis,>**podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

2. Tej samej karze podlega pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP lub osoba działająca w jego imieniu w przypadku stwierdzenia przez Państwową Inspekcję Pracy, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.

USTAWA z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.)

<¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:

- 1) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105);
- 2) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

Art. 158.

1. Mianowania funkcjonariusza do służby przygotowawczej albo do służby stałej dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej.
 2. Akt mianowania zawiera:
 - 1) imię i nazwisko;
 - 2) datę mianowania;
 - 3) rodzaj służby.
 3. Dokonując mianowania, kierownik jednostki organizacyjnej wskazuje jednostkę organizacyjną KAS, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.
 4. Funkcjonariusz mianowany otrzymuje legitymację służbową.
 5. Kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę, w terminie nie dłuższym niż 7 dni od dnia mianowania, mianuje funkcjonariusza na stopień służbowy
-

oraz określa, w formie pisemnej, stanowisko służbowe, uposażenie oraz miejsce pełnienia służby. Przepisy art. 192 ust. 2-4 stosuje się odpowiednio.

<Art. 158a.

- 1. Kierownik jednostki organizacyjnej informuje funkcjonariusza przyjętego do służby w Służbie Celno-Skarbowej o jego prawach i obowiązkach oraz zasadach służby w Służbie Celno-Skarbowej, w szczególności o:**
 - 1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;**
 - 2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;**
 - 3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;**
 - 4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz zasadach jego udzielania;**
 - 5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym o okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środkach odwoławczych.**
- 2. Funkcjonariusz przed oddelegowaniem do pełnienia służby na terytorium innego państwa jest informowany o państwie, do którego jest oddelegowywany, okresie oddelegowania, rodzajach i wysokości przysługujących świadczeń, w tym o walucie, w której będą wypłacane oraz zasadach zwrotu wydatków na pokrycie kosztów przejazdu, wyżywienia, zakwaterowania, przewozu bagażu, leczenia, rozmów telefonicznych i powrotu funkcjonariusza do kraju – w przypadku oddelegowania na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie.**
- 3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.**
- 4. Informacje, o których mowa w ust. 1, są przekazywane funkcjonariuszowi w formie jednego lub więcej dokumentów, w terminie 7 dni od dnia przyjęcia go do służby w Służbie Celno-Skarbowej.**

5. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, są przekazywane w postaci elektronicznej, pod warunkiem że będą dostępne dla funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania; dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza włącza się do akt osobowych.

Art. 158b.

Kierownik jednostki organizacyjnej informuje funkcjonariusza o zmianach warunków pełnienia służby niezwłocznie, jednak nie później niż w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna. Przepisu nie stosuje się, w przypadku gdy zmiana warunków pełnienia służby wynika ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących. Przepisy art. 158a ust. 3–5 stosuje się odpowiednio.>

[Art. 214.

Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze.]

<Art. 214.

Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:

- 1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;**
- 2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.>**

Art. 218.

1. Kierownik jednostki organizacyjnej może, z ważnych przyczyn, udzielić funkcjonariuszowi urlopu bezpłatnego.
2. Okresu urlopu bezpłatnego nie zalicza się do okresu służby, od którego zależą uprawnienia funkcjonariusza.
3. Funkcjonariuszowi, który rozpoczyna urlop bezpłatny w ciągu miesiąca kalendarzowego, przysługuje uposażenie w wysokości 1/30 uposażenia miesięcznego za każdy dzień poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego. Jeżeli funkcjonariusz pobrał już uposażenie za czas urlopu bezpłatnego, potrąca mu się odpowiednią część uposażenia przy najbliższej wypłacie uposażenia.

<Art. 218a.

1. Funkcjonariuszowi przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.
2. Za członków rodziny, o którym mowa w ust. 1, uważa się małżonka, rodziców, ojczyrna, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci.
3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.
4. W zakresie nieuregulowanym w ust. 1 do urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.

Art. 218b.

1. Funkcjonariuszowi przysługuje zwolnienie od pełnienia służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność tego funkcjonariusza, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.
2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, art. 148¹ § 2–6 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.>

[Art. 231.

1. *Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.*
2. *Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:*
 - 1) *100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1, za okres do:*
 - a) *6 tygodni urlopu rodzicielskiego - w przypadku, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1 i art. 183 § 4 pkt 1 Kodeksu pracy,*
 - b) *8 tygodni urlopu rodzicielskiego - w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2 i art. 183 § 4 pkt 2 Kodeksu pracy,*
 - c) *3 tygodni urlopu rodzicielskiego - w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3 Kodeksu pracy;*
 - 2) *60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.*

3. *Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.*
4. *W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne, obliczonego zgodnie z ust. 1-3, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.*
5. *Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.*
6. *Funkcjonariuszowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 5 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.]*

<Art. 231.

- 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.**
- 2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.**

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.
 4. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy.
 5. Funkcjonariusz, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1. Przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio.
 6. Przepis ust. 5 stosuje się odpowiednio, w przypadku gdy drugi z rodziców dziecka korzysta z prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego na podstawie odrębnych przepisów.
 7. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.
 8. W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.
 9. W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka funkcjonariuszowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.
-

10. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 9, następuje na wniosek funkcjonariusza.

11. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–3 i 5 jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615, 1265 i 2140), kwotę uposażenia funkcjonariusza, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.>

Art. 242.

1. Funkcjonariuszowi za służbę pełnioną w danym roku kalendarzowym przysługuje nagroda roczna w wysokości 1/12 uposażenia, uposażenia chorobowego i uposażenia za przedłużony czas służby otrzymanego w roku kalendarzowym, za który nagroda przysługuje.
2. Nagroda roczna przysługuje, jeżeli funkcjonariusz w danym roku kalendarzowym pełnił służbę przez okres co najmniej 6 miesięcy kalendarzowych. Okresy służby krótsze od miesiąca kalendarzowego sumuje się, przyjmując, że każde 30 dni służby stanowi pełny miesiąc kalendarzowy.
3. Pełnienie służby przez okres co najmniej 6 miesięcy kalendarzowych warunkujących nabycie prawa do nagrody rocznej nie jest wymagane w przypadku:
 - 1) gdy w danym roku kalendarzowym stosunek służbowy funkcjonariusza przekształcił się w stosunek pracy na podstawie art. 174 ust. 7;
 - 2) zwolnienia funkcjonariusza ze służby w związku z nabyciem przez niego praw do emerytury lub renty bądź wygaśnięcia jego stosunku służbowego na podstawie art. 182 pkt 1.
4. Do okresu służby, o którym mowa w ust. 2, warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej w danym roku kalendarzowym wlicza się okresy:
 - 1) korzystania przez funkcjonariusza:
 - a) z urlopu wychowawczego, urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, **<urlopu opiekuńczego,>**
 - b) ze zwolnienia od wykonywania zajęć służbowych z przyczyn, o których mowa w art. 185 § 2 lub art. 188 Kodeksu pracy,

c) ze zwolnienia od wykonywania zajęć służbowych w razie urodzenia się dziecka, zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 298² Kodeksu pracy,

d) ze zwolnienia od wykonywania zajęć służbowych z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, o którym mowa w art. 33 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa [;] <,>

<e) ze zwolnienia od pełnienia służby, o którym mowa w art. 218b ust. 1;>

2) powołania funkcjonariusza do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;

3) (uchylony).

5. Do okresu służby, o którym mowa w ust. 2, nie wlicza się okresów:

1) korzystania przez funkcjonariusza z urlopu bezpłatnego;

2) zawieszenia funkcjonariusza w pełnieniu obowiązków służbowych w przypadkach, o których mowa w art. 178, chyba że:

a) w postępowaniu dyscyplinarnym funkcjonariusz został uniewinniony albo gdy postępowanie takie zostało umorzone wobec braku ustawowych znamion czynu zabronionego lub niepopelnienia czynu,

b) w postępowaniu karnym lub karnym skarbowym funkcjonariusz został uniewinniony albo gdy takie postępowanie zostało umorzone ze względu na okoliczności wymienione w art. 17 § 1 pkt 1, 2 i 6 Kodeksu postępowania karnego.

6. Do uposażenia, o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się uposażenia otrzymanego w okresie zawieszenia funkcjonariusza w pełnieniu obowiązków służbowych w przypadkach, o których mowa w art. 178, chyba że:

1) w postępowaniu dyscyplinarnym funkcjonariusz został uniewinniony albo takie postępowanie zostało umorzone wobec braku ustawowych znamion czynu zabronionego lub niepopelnienia czynu;

2) w postępowaniu karnym lub karnym skarbowym funkcjonariusz został uniewinniony albo takie postępowanie zostało umorzone ze względu na okoliczności wymienione w art. 17 § 1 pkt 1, 2 i 6 Kodeksu postępowania karnego.

7. Nagrody rocznej nie przyznaje się w przypadku:

1) popełnienia przez funkcjonariusza, ściganego z oskarżenia publicznego przestępstwa umyślnego lub umyślnego przestępstwa skarbowego, stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądu;

- 2) wymierzenia funkcjonariuszowi prawomocnym orzeczeniem dyscyplinarnym kary, o której mowa w art. 255 ust. 1 pkt 4-10;
 - 3) zwolnienia funkcjonariusza ze służby w przypadkach, o których mowa w art. 179 ust. 1 pkt 4 albo w art. 180 ust. 1 pkt 2.
8. Nagroda roczna może ulec obniżeniu od 20% do 50% w stosunku do wysokości określonej w ust. 1 w przypadku:
- 1) popełnienia przez funkcjonariusza przestępstwa, innego niż określone w ust. 7 pkt 1, stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądu;
 - 2) wymierzenia funkcjonariuszowi prawomocnym orzeczeniem dyscyplinarnym kary, o której mowa w art. 255 ust. 1 pkt 1-3;
 - 3) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej, stwierdzonego w dwóch następujących po sobie ocenach okresowych lub opiniach służbowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy.
9. Przyznanie nagrody rocznej zawiesza się, jeżeli przeciwko funkcjonariuszowi toczy się postępowanie karne, karne skarbowe lub dyscyplinarne o czyn popełniony w roku kalendarzowym, za który nagroda jest przyznawana - do czasu zakończenia tego postępowania.
10. W przypadkach, o których mowa w ust. 7 i 8, nagrody rocznej nie przyznaje się lub ulega ona obniżeniu za rok kalendarzowy, w którym funkcjonariusz:
- 1) popełnił przestępstwo stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu,
 - 2) naruszył obowiązki służbowe, za co został ukarany prawomocnym orzeczeniem dyscyplinarnym,
 - 3) otrzymał drugą kolejną negatywną ocenę okresową lub opinię służbową z powodu niewywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby
- a jeżeli nagroda za ten rok została już wypłacona - za rok, w którym postępowanie karne, karne skarbowe lub dyscyplinarne w tej sprawie zostało zakończone prawomocnym orzeczeniem albo funkcjonariusz został zwolniony ze służby.
11. O obniżeniu nagrody rocznej decyduje kierownik jednostki organizacyjnej.
12. W przypadku pełnienia przez funkcjonariusza w roku kalendarzowym służby w różnych jednostkach organizacyjnych KAS nagrodę roczną za cały okres służby w danym roku kalendarzowym wypłaca jednostka, która była w danym roku ostatnim miejscem pełnienia przez niego służby.

13. Nagrodę roczną wypłaca się do dnia 31 marca roku następującego po roku, za który przysługuje nagroda.

USTAWA z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 66, z 2022 r. poz. 2600 oraz z 2023 r. poz. 240)

<¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:

- 1) **dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105);**
- 2) **dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>**

Art. 69.

1. Postępowanie kwalifikacyjne jest prowadzone w dwóch etapach.

2. Etap pierwszy obejmuje:

- 1) złożenie podania o przyjęcie do służby, kwestionariusza osobowego kandydata do służby, a także dokumentów stwierdzających wymagane wykształcenie i kwalifikacje zawodowe oraz zawierających dane o uprzednim zatrudnieniu;
- 2) przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem pozwalającej na ustalenie jego predyspozycji do służby w SOP.

3. Etap drugi obejmuje:

- 1) przeprowadzenie testu wiedzy kandydata;
- 2) przeprowadzenie badań psychologicznych celem ustalenia poziomu rozwoju społeczno-emocjonalnego oraz cech osobowości kandydata;
- 3) przeprowadzenie testu sprawności fizycznej kandydata;
- 4) sprawdzenie w rejestrach, ewidencjach i kartotekach prawdziwości danych zawartych w kwestionariuszu osobowym kandydata;

- 5) poddanie kandydata postępowaniu sprawdzającemu określone w przepisach o ochronie informacji niejawnych oraz uzyskanie poświadczenia bezpieczeństwa określonego w przepisach ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych;
 - 6) ustalenie zdolności fizycznej i psychicznej kandydata do służby na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej podległej ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych;
 - 7) przeprowadzenie badań psychofizjologicznych.
4. W etapie drugim kandydat może zostać poddany badaniu na zawartość w organizmie środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka.
 5. Informacje uzyskane w poszczególnych etapach postępowania, o których mowa w ust. 2 i 3, wpisuje się do kwestionariusza osobowego kandydata.
 6. Negatywny wynik lub niepoddanie się badaniom lub czynnościom, o których mowa w ust. 2 i 3, powoduje odstąpienie przez Komendanta SOP od prowadzenia dalszego postępowania kwalifikacyjnego.
 7. Postępowanie kwalifikacyjne kończy się oceną spełnienia przez kandydata warunków do pełnienia służby w SOP, jego predyspozycji i przydatności do tej służby.
 8. Komendant SOP odmawia poddania kandydata postępowaniu kwalifikacyjnemu albo odstępuje od jego prowadzenia w przypadku:
 - 1) niezłożenia kompletu dokumentów, o których mowa w ust. 2 pkt 1;
 - 2) niespełnienia wymagań określonych w art. 68;
 - 3) uzyskania negatywnego wyniku z jednej z czynności postępowania kwalifikacyjnego, o których mowa w ust. 2 pkt 2 i ust. 3 pkt 2, 3, 6 i 7;
 - 4) zatajenia lub podania nieprawdziwych danych w kwestionariuszu osobowym, o którym mowa w ust. 2 pkt 1;
 - 5) niepoddania się przez kandydata przewidzianym w postępowaniu kwalifikacyjnym czynnościom lub etapom tego postępowania;
 - 6) przystąpienia do ponownego postępowania kwalifikacyjnego mimo uzyskania przez niego w poprzednim postępowaniu kwalifikacyjnym negatywnego wyniku z czynności postępowania kwalifikacyjnego, o której mowa w ust. 3 pkt 4 lub 5, gdy z informacji posiadanych przez Komendanta SOP wynika, że nie uległy zmianie okoliczności stanowiące podstawę negatywnego wyniku z danej czynności;
 - 7) gdy nie znajduje to uzasadnienia w potrzebach kadrowych SOP.
-

9. Minister właściwy do spraw wewnętrznych określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) zakres informacji o planowanym postępowaniu kwalifikacyjnym oraz sposób podawania ich do wiadomości,
 - 2) dokumenty, które należy złożyć w związku z postępowaniem kwalifikacyjnym, oraz wzór kwestionariusza osobowego,
 - 3) zakres tematyczny testu wiedzy oraz zakres i sposób przeprowadzania testu sprawności fizycznej i badań psychologicznych,
 - 4) sposób dokonywania oceny kandydatów oraz preferencje z tytułu posiadanego przez nich wykształcenia lub posiadanych umiejętności,
 - 5) sposób zakończenia postępowania kwalifikacyjnego oraz minimalny okres, po którym kandydat do służby może ponownie przystąpić do postępowania kwalifikacyjnego lub poszczególnych jego etapów,
 - 6) zakres informacji o wyniku postępowania kwalifikacyjnego
- mając na względzie zapewnienie sprawnego przebiegu postępowania kwalifikacyjnego oraz wyłonienia osób spełniających wymogi do pełnienia służby w SOP.

<Art. 69a.

- 1. Kierownik komórki organizacyjnej Służby Ochrony Państwa właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną funkcjonariuszy.**
- 2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym zapoznaje funkcjonariusza bezpośredni przełożony przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.**
- 3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, funkcjonariusz potwierdza pisemnie. Potwierdzenie włącza się do akt osobowych funkcjonariusza.>**

[Art. 87.

- 1. Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140), zwanej dalej "Kodeksem pracy", z wyjątkiem art. 186⁷, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.*

2. *Jeżeli oboje rodzice są funkcjonariuszami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.]*

<Art. 87.

- 1. Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ i art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.**
- 2. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są funkcjonariuszami albo jedno z nich jest funkcjonariuszem, a drugie pozostaje w stosunku pracy, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać jedno z nich.>**

Art. 158b.

1. Urlopu wypoczynkowego i dodatkowego urlopu wypoczynkowego udziela się w dni, które są dla funkcjonariusza dniami służby, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu służby, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu służby funkcjonariusza w danym dniu.
2. Każde 8 godzin urlopu udzielonego zgodnie z ust. 1 zmniejsza wymiar należnego urlopu o 1 dzień.
3. Udzielenie funkcjonariuszowi urlopu w dniu służby w wymiarze godzinowym, odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu służby jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu służby funkcjonariusza w dniu, w którym ma być udzielony urlop.

<Art. 158c.

- 1. Funkcjonariuszowi przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.**
- 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.**
- 3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.>**

[Art. 193.

1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz

okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14, za okres do:

a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1 i art. 183 § 4 pkt 1 Kodeksu pracy,

b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2 i art. 183 § 4 pkt 2 Kodeksu pracy,

c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3 Kodeksu pracy;

2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

3. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza, który we wniosku złożonym nie później niż 21 dni po porodzie wystąpi o udzielenie, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 192, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.

4. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1-3, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615, 1265 i 2140), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

5. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku złożonym nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

6. Funkcjonariuszowi, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 5 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym

mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.]

<Art. 193.

- 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 192.**
- 2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 192.**
- 3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 192.**
- 4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 192.**
- 5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.**
- 6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 192.**

7. W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 192.
8. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 192.
9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.
10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615, 1265 i 2140), kwotę uposażenia funkcjonariusza, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.>

USTAWA z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727 oraz z 2023 r. poz. 240)

<¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:

- 1) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105);
- 2) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>

Art. 3.

1. W zakresie swoich zadań Straż Marszałkowska wykonuje czynności administracyjno-porządkowe, reprezentacyjne oraz podejmuje działania profilaktyczne.
2. Straż Marszałkowska w zakresie działań, o których mowa w ust. 1:

Objaśnienie oznaczeń: [] kursywa – tekst usunięty przez Sejm

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

- 1) zapobiega popełnianiu przestępstw przeciwko ochranianym osobom i obiektom;
 - 2) ujawnia osoby i zdarzenia oraz rozpoznaje miejsca i zjawiska mogące mieć związek z zagrożeniem osób ochranianych oraz bezpieczeństwa obiektów i urządzeń objętych ochroną.
3. Straż Marszałkowska prowadzi działania, o których mowa w ust. 1, poprzez:
- 1) gromadzenie i przetwarzanie informacji mogących wpłynąć na realizację zadań, o których mowa w art. 2 ust. 1;
 - 2) planowanie i systematyczne sprawdzanie obiektów objętych ochroną w celu zapewnienia bezpiecznej realizacji zadań, o których mowa w art. 2 ust. 1;
 - 3) korzystanie z informacji i danych, przechowywanych w zbiorach ewidencji kryminalnej i zbiorach archiwalnych, dla wyeliminowania potencjalnego zagrożenia dla ochranianych osób i obiektów.
4. Zadania Straży Marszałkowskiej są wykonywane przez funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej.
5. Wykonywanie czynności z zakresu obsługi administracyjnej i materialno-technicznej Straży Marszałkowskiej można powierzyć osobom niebędącym funkcjonariuszami Straży Marszałkowskiej.
6. Do pracowników Straży Marszałkowskiej, o których mowa w ust. 5, stosuje się odpowiednio przepisy art. 21 ust. 1, 2, 4, art. 22 ust. 1, art. 23 ust. 1, art. 24, art. 27-29, art. 30 ust. 1a-3 oraz art. 48 ust. 1a pkt 3 oraz ust. 1b i 1c ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 537 oraz z 2021 r. poz. 2447 i 2448).
7. Uprawnienia kierowników urzędów przewidziane w art. 48 ust. 1a pkt 3 oraz ust. 1b i 1c ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych w odniesieniu do pracowników Straży Marszałkowskiej, o których mowa w ust. 5, wykonuje Komendant Straży Marszałkowskiej.
8. Regulamin wynagradzania pracowników Straży Marszałkowskiej, o których mowa w ust. 5, zatwierdza Marszałek Sejmu.

<Art. 3a.

- 1. Sprawy ze stosunku służbowego funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej rozstrzyga przełożony, chyba że ustawa stanowi inaczej.**
 - 2. Przez sprawy ze stosunku służbowego należy rozumieć nawiązanie stosunku służbowego, powoływanie oraz mianowanie funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej**
-

na stanowiska służbowe, powierzanie obowiązków na innym stanowisku służbowym, przenoszenie, odwoływanie i zwalnianie ze stanowisk służbowych, nadawanie stopni Straży Marszałkowskiej, zawieszanie w czynnościach służbowych, zwalnianie ze służby, ustalanie uposażenia, przyznawanie świadczeń pieniężnych oraz inne czynności związane z powstaniem, zmianą, ustaniem stosunku służbowego oraz realizacją wynikających z treści tego stosunku służbowego uprawnień i obowiązków funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej.>

Art. 4.

1. Organy administracji rządowej, organy samorządu terytorialnego oraz instytucje państwowe są obowiązane, w zakresie swojego działania, do współpracy ze Strażą Marszałkowską, a w szczególności do udzielania pomocy w realizacji jej zadań.
2. W zakresie niezbędnym do wykonywania zadań Straż Marszałkowska może:
 - 1) korzystać z informacji o osobach i zagrożeniach udostępnianych przez Agencję Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencję Wywiadu, Służbę Kontrwywiadu Wojskowego, Służbę Wywiadu Wojskowego, Policję, Straż Graniczną, Służbę Ochrony Państwa, Służbę Celno-Skarbową i Żandarmerię Wojskową;
 - 2) gromadzić i przetwarzać informacje, w tym dane osobowe, mogące wpłynąć na realizację jej zadań.
- 2a. Administratorem danych osobowych, o których mowa w ust. 2 pkt 2, jest Komendant Straży Marszałkowskiej.
3. Straż Marszałkowska może przetwarzać dane osobowe bez wiedzy i zgody osoby, której one dotyczą, jeżeli służy to realizacji zadań, o których mowa w art. 2.
4. (uchylony).
5. Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, zakres, warunki i tryb przekazywania Straży Marszałkowskiej informacji uzyskanych przez podmioty, o których mowa w ust. 2, z uwzględnieniem:
 - 1) sytuacji, w których informacje są przekazywane;
 - 2) przypadków nieprzekazania informacji lub ograniczenia ich zakresu;
 - 3) sposobu dokumentowania tych informacji.

<Art. 4a.

Zarządzenia Marszałka Sejmu wydane na podstawie ustawy ogłasza się w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.>

Art. 8.

1. Strażą Marszałkowską kieruje Komendant Straży Marszałkowskiej bezpośrednio lub przez swoich zastępców.
 2. Zakres zadań i obowiązków Komendanta Straży Marszałkowskiej określa Szef Kancelarii Sejmu.
 3. Zakres zadań i obowiązków zastępców Komendanta Straży Marszałkowskiej określa, na wniosek Komendanta Straży Marszałkowskiej, Szef Kancelarii Sejmu.
 4. W razie nieobecności Komendanta Straży Marszałkowskiej jego obowiązki wykonuje wyznaczony przez niego zastępca.
 5. Komendant Straży Marszałkowskiej jest przełożonym wszystkich funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej oraz osób, o których mowa w art. 3 ust. 5.
- <6. Szef Kancelarii Sejmu jest przełożonym Komendanta Straży Marszałkowskiej oraz jego zastępców.>**

Art. 10.

1. Komendanta Straży Marszałkowskiej powołuje i odwołuje Szef Kancelarii Sejmu.
2. Zastępcę Komendanta Straży Marszałkowskiej powołuje i odwołuje Szef Kancelarii Sejmu.
3. W razie opróżnienia stanowiska Komendanta Straży Marszałkowskiej Szef Kancelarii Sejmu powierza pełnienie obowiązków Komendanta Straży Marszałkowskiej jego zastępcy na okres nie dłuższy niż 3 miesiące.
4. W razie czasowej niemożności sprawowania funkcji przez Komendanta Straży Marszałkowskiej Szef Kancelarii Sejmu, do czasu ustania przeszkody w sprawowaniu tej funkcji, nie dłużej jednak niż na 6 miesięcy, powierza pełnienie obowiązków Komendanta Straży Marszałkowskiej jego zastępcy.

<Art. 10a.

- 1. Odwołanie Komendanta Straży Marszałkowskiej lub jego zastępcy z zajmowanego stanowiska nie powoduje ustania ich stosunku służbowego.**
 - 2. Odwołany z zajmowanego stanowiska Komendant Straży Marszałkowskiej lub jego zastępca obejmują ostatnio zajmowane stanowisko służbowe, dla którego ustawa nie przewiduje powołania. Można ich jednak przenieść na inne, co najmniej równorzędne stanowisko służbowe.**
 - 3. Funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1, przenosi się do dyspozycji Szefa Kancelarii Sejmu, jeżeli nie ma możliwości objęcia przez nich**
-

ostatnio zajmowanego stanowiska służbowego ani przeniesienia na stanowisko równorzędne. Okres pozostawania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w dyspozycji nie może być dłuższy niż 3 miesiące. Po upływie tego okresu funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej przenosi się za jego zgodą na niższe stanowisko służbowe. W przypadku niewyrażenia zgody, funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej zwalnia się ze służby.

4. W okresie pozostawania w dyspozycji Szefa Kancelarii Sejmu funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do uposażenia i innych świadczeń pieniężnych przysługujących na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian mających wpływ na prawo do uposażenia i innych świadczeń pieniężnych albo na ich wysokość.
5. W okresie pozostawania w dyspozycji Szefa Kancelarii Sejmu funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1, jest obowiązany wykonywać polecenia Szefa Kancelarii Sejmu.>

Art. 18.

1. Funkcjonariuszem Straży Marszałkowskiej może być osoba:

- 1) posiadająca wyłącznie obywatelstwo polskie;
- 2) korzystająca z pełni praw publicznych;
- 3) posiadająca co najmniej wykształcenie średnie;
- 4) która nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe;
- 5) ciesząca się nieposzlakowaną opinią;
- 6) dająca rękojmię zachowania tajemnicy stosownie do wymogów określonych w przepisach o ochronie informacji niejawnych;
- 7) posiadająca zdolność fizyczną i psychiczną do służby w formacji uzbrojonej i gotowa podporządkować się dyscyplinie służbowej;
- 8) mająca uregulowany stosunek do służby wojskowej;
- 9) która nie pełniła służby, nie pracowała i nie była współpracownikiem organów bezpieczeństwa państwa wymienionych w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz. U. z 2021 r. poz. 1633 oraz z 2022 r. poz. 1459 i 1512).

2. Przyjęcie kandydata do służby poprzedza się postępowaniem kwalifikacyjnym mającym na celu ustalenie, czy kandydat spełnia warunki przyjęcia do służby w Straży Marszałkowskiej, oraz określenie jego predyspozycji do pełnienia tej służby, na które składa się:
 - 1) przyjęcie kwestionariusza osobowego, a także dokumentów stwierdzających wykształcenie i kwalifikacje zawodowe oraz zawierających dane o uprzednim zatrudnieniu;
 - 2) przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej;
 - 3) ustalenie zdolności fizycznej i psychicznej do służby;
 - 4) przeprowadzenie testu sprawności fizycznej;
 - 5) sprawdzenie w ewidencjach, rejestrach i kartotekach prawdziwości danych zawartych w kwestionariuszu osobowym kandydata do służby;
 - 6) przeprowadzenie postępowania sprawdzającego określonego w przepisach o ochronie informacji niejawnych.
 3. Ustalenia zdolności fizycznej i psychicznej do służby dokonuje komisja lekarska podległa ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych na zasadach i w trybie określonych w ustawie z dnia 28 listopada 2014 r. o komisjach lekarskich podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 398).
 4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Komendant Straży Marszałkowskiej może zwolnić kandydata do służby w Straży Marszałkowskiej z obowiązku odbycia testu sprawności fizycznej.
 5. W stosunku do kandydata ubiegającego się o przyjęcie do służby w Straży Marszałkowskiej na stanowisko wymagające szczególnych umiejętności lub predyspozycji postępowanie kwalifikacyjne może być rozszerzone o czynności mające na celu sprawdzenie przydatności kandydata do służby na takim stanowisku, w tym o przeprowadzenie badania psychofizjologicznego.
 6. Postępowanie kwalifikacyjne zarządza i prowadzi Komendant Straży Marszałkowskiej.
 7. Komendant Straży Marszałkowskiej odmawia poddania kandydata postępowaniu kwalifikacyjnemu albo odstępuje od jego prowadzenia w przypadku:
 - 1) niezłożenia kompletu dokumentów, o których mowa w ust. 2 pkt 1;
 - 2) niespełnienia wymagań określonych w ust. 1;
 - 3) uzyskania negatywnego wyniku z jednego z etapów postępowania kwalifikacyjnego, o których mowa w ust. 2 pkt 2-4;
-

- 4) zatajenia lub podania nieprawdziwych danych w kwestionariuszu osobowym, o którym mowa w ust. 2 pkt 1;
 - 5) niepoddania się przez kandydata przewidzianym w postępowaniu kwalifikacyjnym czynnościom lub etapom tego postępowania;
 - 6) przystąpienia do ponownego postępowania kwalifikacyjnego pomimo uzyskania przez niego w poprzednim postępowaniu kwalifikacyjnym negatywnego wyniku z etapu postępowania kwalifikacyjnego, o którym mowa w ust. 2 pkt 5 i 6, gdy z informacji posiadanych przez Komendanta Straży Marszałkowskiej wynika, że nie uległy zmianie okoliczności stanowiące podstawę negatywnego wyniku z danego etapu.
8. Prezes Rady Ministrów, po zasięgnięciu opinii Szefa Kancelarii Sejmu, określi, w drodze rozporządzenia, tryb przeprowadzania i oceniania postępowania kwalifikacyjnego dla kandydatów do służby, zakres i sposób przeprowadzania testu sprawności fizycznej oraz sposób sprawdzania wymogów posiadania obywatelstwa polskiego, korzystania z pełni praw publicznych i niekaralności za popełnienie przestępstwa, mając na względzie specyfikę zadań związanych ze służbą funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej.

<Art. 18a.

Postępowanie kwalifikacyjne w stosunku do żołnierzy albo funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Ochrony Państwa, Służby Więziennej, Służby Celno-Skarbowej, Centralnego Biura Antykorupcyjnego można ograniczyć do przeprowadzenia czynności określonych w art. 18 ust. 2 pkt 1, 2, 5 i 6.>

[Art. 19.

- 1. Funkcjonariusz Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Ochrony Państwa, Służby Więziennej, Służby Celno-Skarbowej, Centralnego Biura Antykorupcyjnego może być na własną prośbę przeniesiony do służby w Straży Marszałkowskiej, jeżeli wykazuje predyspozycje do jej pełnienia.*
- 2. Funkcjonariusza, o którym mowa w ust. 1, do służby w Straży Marszałkowskiej przenosi Komendant Straży Marszałkowskiej za zgodą Szefa Kancelarii Sejmu oraz w*

porozumieniu odpowiednio z Komendantem Głównym Policji, Komendantem Głównym Straży Granicznej, Komendantem Głównym Państwowej Straży Pożarnej, Szefem Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Szefem Agencji Wywiadu, Szefem Służby Wywiadu Wojskowego, Szefem Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Komendantem Służby Ochrony Państwa, Dyrektorem Generalnym Służby Więziennej, Szefem Krajowej Administracji Skarbowej lub Szefem Centralnego Biura Antykorupcyjnego.

- 3. Funkcjonariusz Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Ochrony Państwa, Służby Więziennej, Służby Celno-Skarbowej lub Centralnego Biura Antykorupcyjnego przeniesiony do służby w Straży Marszałkowskiej zachowuje ciągłość służby.*
- 4. Funkcjonariuszowi przenoszonemu w trybie, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje odprawa ani inne należności przewidziane dla funkcjonariuszy odchodzących ze służby.*
- 5. Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy sposób i tryb prowadzenia postępowania w sprawie przenoszenia funkcjonariuszy, o których mowa w ust. 1, uwzględniając posiadane umiejętności predestynujące do służby w Straży Marszałkowskiej, równorzędność okresów służby i stażu, przysługujące należności oraz uzyskane w dotychczasowych jednostkach kwalifikacje zawodowe.*
- 6. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, jakie stopnie służb wymienionych w ust. 1 odpowiadają poszczególnym stopniom Straży Marszałkowskiej, uwzględniając równorzędność pierwszych stopni w poszczególnych korpusach.]*

Art. 19a.

1. Straż Marszałkowska jest uprawniona do przetwarzania informacji, w tym danych osobowych, w zakresie niezbędnym do prowadzenia postępowań kwalifikacyjnych do służby w Straży Marszałkowskiej [*przenoszenia do służby w Straży Marszałkowskiej*] oraz w zakresie wynikającym z przebiegu stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej, także po jego ustaniu, w tym ma prawo przetwarzać dane osobowe, o których mowa w art. 9 i art. 10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.), zwanego dalej "rozporządzeniem (UE)

2016/679", z wyłączeniem danych dotyczących kodu genetycznego oraz danych daktyloskopijnych.

2. Do przetwarzania danych osobowych, o których mowa w ust. 1, nie stosuje się art. 13 ust. 1 lit. d i e oraz art. 16 rozporządzenia (UE) 2016/679 w zakresie, w jakim przepisy szczególne przewidują odrębny tryb sprostowania. Zabezpieczenie przetwarzania danych osobowych polega co najmniej na dopuszczeniu do ich przetwarzania wyłącznie funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej lub pracowników posiadających pisemne upoważnienie wydane przez administratora danych po pisemnym zobowiązaniu funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej lub pracowników do zachowania przetwarzanych danych w poufności.

Art. 21.

1. Stosunek służbowy funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej powstaje w drodze mianowania na podstawie dobrowolnego zgłoszenia się do służby.
2. Osobę przyjętą do służby mianuje się funkcjonariuszem Straży Marszałkowskiej w służbie przygotowawczej na okres 3 lat. **<Mianowania dokonuje Szef Kancelarii Sejmu.>**

<2a. Przyjęcie do służby i mianowanie na określone stanowisko służbowe może nastąpić po uzyskaniu poświadczenia bezpieczeństwa upoważniającego do dostępu do informacji niejawnych wymaganego na tym stanowisku.

2b. Akt mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie przygotowawczej zawiera:

- 1) oznaczenie organu wydającego akt mianowania oraz jego siedziby;
- 2) imię i nazwisko funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej;
- 3) dzień przyjęcia do służby;
- 4) określenie stanowiska służbowego;
- 5) określenie miejsca pełnienia służby;
- 6) określenie uposażenia.

2c. Okres służby przygotowawczej ma na celu przygotowanie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej do służby i wyszkolenie go oraz sprawdzenie jego przydatności do służby.>

[3. Po upływie okresu służby przygotowawczej i uzyskaniu pozytywnej opinii służbowej funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej mianuje się funkcjonariuszem Straży Marszałkowskiej w służbie stałej.]

4. W przypadkach uzasadnionych szczególnymi kwalifikacjami funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej Szef Kancelarii Sejmu może skrócić okres służby przygotowawczej funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej [*albo zwolnić go z odbywania tej służby*].
5. Szef Kancelarii Sejmu może przedłużyć okres służby przygotowawczej o okres przerwy w wykonywaniu przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej obowiązków służbowych w przypadku przerwy trwającej łącznie ponad 3 miesiące.
- <5a. Po upływie okresu służby przygotowawczej i uzyskaniu pozytywnej opinii służbowej funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej mianuje się funkcjonariuszem Straży Marszałkowskiej w służbie stałej. Mianowania dokonuje Szef Kancelarii Sejmu.**
- 5b. Akt mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie stałej zawiera:**
- 1) **oznaczenie organu wydającego akt mianowania oraz jego siedziby;**
 - 2) **stopień służbowy Straży Marszałkowskiej;**
 - 3) **imię i nazwisko funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej;**
 - 4) **określenie stanowiska służbowego;**
 - 5) **określenie miejsca pełnienia służby;**
 - 6) **określenie uposażenia;**
 - 7) **dzień mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie stałej.**
- 5c. Przełożony informuje na piśmie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia do służby, co najmniej o:**
- 1) **świadczeniach pieniężnych przysługujących temu funkcjonariuszowi;**
 - 2) **obowiązującym tego funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dniowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach dotyczących pełnienia służby w ponadnormatywnym jej wymiarze, udzielania czasu wolnego od służby oraz wypłaty rekompensaty pieniężnej, o której mowa w art. 23 ust. 4, a także zasadach dotyczących przejścia ze zmiany na zmianę w przypadku pełnienia przez tego funkcjonariusza służby w ramach zmianowego rozkładu czasu służby;**
 - 3) **wymiarze przysługującego temu funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego, oraz procedurach jego udzielania;**
 - 4) **obowiązującej procedurze rozwiązania stosunku służbowego, w tym wymogach formalnych, długości okresów, po upływie których następuje zwolnienie tego funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych;**

- 5) **prawie tego funkcjonariusza do szkoleń organizowanych w Straży Marszałkowskiej oraz polityce szkoleniowej w Straży Marszałkowskiej;**
 - 6) **terminach wypłacania temu funkcjonariuszowi uposażenia i innych świadczeń pieniężnych;**
 - 7) **przyjętym sposobie potwierdzania przez tego funkcjonariusza przybycia i obecności w służbie oraz usprawiedliwiania nieobecności w służbie;**
 - 8) **zasadach przekazywania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek na ubezpieczenie społeczne w przypadku zwolnienia tego funkcjonariusza ze służby.**
- 5d. Przełożony informuje na piśmie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej o zmianie warunków służby, o których mowa w ust. 5c, niezwłocznie, nie później niż w dniu, w którym taka zmiana warunków służby ma zastosowanie do tego funkcjonariusza. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków służby wynika ze zmiany przepisów prawa. Poinformowanie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej o jego warunkach służby, o których mowa w ust. 5c, oraz o ich zmianie może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa.**
- 5e. Informacje, o których mowa w ust. 5c i 5d, przełożony może przekazać funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej w postaci elektronicznej, pod warunkiem że będą one dostępne dla tego funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a przełożony zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez tego funkcjonariusza.>**
6. Szef Kancelarii Sejmu wydaje funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej identyfikator służbowy i legitymację służbową oraz dokonuje w niej wpisów.
 7. Prezes Rady Ministrów, po zasięgnięciu opinii Szefa Kancelarii Sejmu, określi, w drodze rozporządzenia, wzór legitymacji służbowej funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej oraz tryb postępowania w przypadku utraty lub odnalezienia legitymacji, z uwzględnieniem informacji zawartych w tej legitymacji.

<Art. 21a.

- 1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej niezwłocznie po przyjęciu do służby odbywa szkolenie wstępne, na które składa się adaptacja zawodowa, kurs przygotowawczy oraz praktyka zawodowa.**
 - 2. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej może rozpocząć szkolenie zawodowe po pozytywnym zakończeniu szkolenia wstępnego.**
-

3. Komendant Straży Marszałkowskiej określi programy szkolenia wstępnego, zawodowego oraz specjalistycznego w Straży Marszałkowskiej oraz czas trwania szkoleń.

4. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia:

- 1) warunki odbywania szkolenia wstępnego, zawodowego oraz specjalistycznego w Straży Marszałkowskiej;**
- 2) sposób zakończenia szkolenia wstępnego;**
- 3) sposób i tryb przeprowadzania egzaminów na pierwszy stopień w korpusie podoficerów, korpusie chorążych i korpusie oficerów;**
- 4) warunki oraz sposób prowadzenia doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej.>**

[Art. 22.

1. Szef Kancelarii Sejmu, w drodze decyzji, mianuje funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej na stanowisko służbowe, przenosi oraz zwalnia ze stanowiska.

2. Mianowanie może nastąpić po uzyskaniu poświadczenia bezpieczeństwa upoważniającego do dostępu do informacji niejawnych wymaganego na określonym stanowisku służbowym.]

Art. 23.

1. Czas pełnienia służby przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej jest określony wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku.
2. Czas pełnienia służby funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej wynosi przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym od dnia 1 stycznia do dnia 30 czerwca danego roku oraz od dnia 1 lipca do dnia 31 grudnia danego roku.",.
3. Przepisu ust. 2 nie stosuje się do funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej skierowanych na szkolenie w systemie skoszarowanym lub przebywających w podróży służbowej.

<3a. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej pełni służbę w rozkładzie czasu służby:

- 1) zmianowym – na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły;**
- 2) podstawowym – na pozostałych stanowiskach służbowych.**

3b. W zmianowym rozkładzie czasu służby funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej pełni służbę bez względu na dzień tygodnia, na zmiany trwające 12 godzin, po których następują 24 godziny wolne od służby albo 48 godzin wolnych od służby, jeżeli pełnił on służbę w porze nocnej.

- 3c. Godziny rozpoczęcia i zakończenia służby w zmianowym rozkładzie czasu służby ustala Komendant Straży Marszałkowskiej.**
- 3d. Przez służbę w porze nocnej należy rozumieć wykonywanie czynności służbowych przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej co najmniej przez 3 godziny między godzinami 22.00 a 6.00.**
- 3e. W podstawowym rozkładzie czasu służby funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej pełni służbę przez 8 godzin dziennie, od poniedziałku do piątku, w godzinach od 8.00 do 16.00. Komendant Straży Marszałkowskiej może określić inne godziny rozpoczęcia i zakończenia służby w podstawowym rozkładzie czasu służby, jeżeli wymaga tego szczególny charakter wykonywanych zadań lub na wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej albo w czasie mobilizacji lub wojny.**
- 3f. W uzasadnionych przypadkach funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej pełniący służbę w podstawowym rozkładzie czasu służby może być wyznaczony przez Komendanta Straży Marszałkowskiej do pełnienia służby w sobotę, niedzielę lub święto, jeżeli jest to niezbędne ze względu na charakter realizowanych zadań. W zamian za czas służby w sobotę, niedzielę lub święto funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej udziela się czasu wolnego w tym samym wymiarze w okresie rozliczeniowym.**
- 3g. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Komendant Straży Marszałkowskiej może ustalić indywidualny rozkład czasu służby funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, na jego wniosek lub za jego zgodą, w ramach czasu służby, o którym mowa w ust. 2.>**
4. W zamian za czas służby przekraczający normę określoną w ust. 2 funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje w okresie rozliczeniowym czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo po zakończeniu okresu rozliczeniowego rekompensata pieniężna, o ile w terminie 10 dni od dnia zakończenia okresu rozliczeniowego nie wystąpi z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego od służby w tym samym wymiarze.
5. Rekompensatę pieniężną, o której mowa w ust. 4, przyznaje się w wysokości 1/172 części miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym należnego funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej na stanowisku zajmowanym w ostatnim dniu okresu rozliczeniowego za każdą godzinę służby przekraczającą normę, o której mowa w ust. 2. Łączny czas służby przekraczający normę w danym okresie rozliczeniowym zaokrągla się w górę do pełnej godziny.
-

6. Rekompensatę pieniężną, o której mowa w ust. 4, wypłaca się do końca kwartału następującego po okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 2, lecz nie później niż w dniu zwolnienia ze służby.
7. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia, *[podstawowy i zmianowy rozkład czasu służby, dzienny i]* tygodniowy wymiar czasu służby, przypadki przedłużenia czasu służby ponad ustaloną normę, sposób ewidencjonowania i rozliczania czasu służby, tryb przyznawania i termin wypłaty rekompensaty pieniężnej, o której mowa w ust. 4, sposób pełnienia przez funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej dyżurów domowych oraz grupę funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej zwolnionych z pełnienia służby w porze nocnej, niedziele i święta.

Art. 24.

1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej podlega opiniowaniu służbowemu.
 2. Opiniowanie służbowe funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie stałej odbywa się co najmniej raz na 2 lata, zaś funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie przygotowawczej - co najmniej raz na rok.
 3. Opiniowanie służbowe funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej ma:
 - 1) ocenić jego wywiązywanie się z obowiązków na stanowisku służbowym;
 - 2) ocenić jego kompetencje i predyspozycje;
 - 3) wyznaczać kierunki rozwoju zawodowego i określać potrzeby szkoleniowe opiniowanego.
- <3a. W opiniowaniu służbowym, w zależności od zajmowanego stanowiska służbowego i charakteru wykonywanych zadań służbowych, ocenia się:**
- 1) umiejętności zawodowe, kwalifikacje specjalistyczne wynikające z ukończenia szkoleń lub studiów, znajomość języków obcych oraz wyniki osiągnięte przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej podczas szkoleń;**
 - 2) znajomość przepisów i procedur oraz umiejętność ich stosowania, pozwalającą na wywiązywanie się z obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku;**
 - 3) inicjatywę oraz podnoszenie kwalifikacji, a także umiejętność samodzielnego wyszukiwania i zdobywania niezbędnych informacji;**
 - 4) umiejętność planowania i organizowania pracy, z uwzględnieniem zdolności stopniowania obowiązków według ich ważności, oraz sprawność i terminowość wykonywania obowiązków służbowych;**

- 5) **umiejętność pracy w zespole, z uwzględnieniem przejawiania postawy sprzyjającej kształtowaniu dobrej atmosfery pracy, niepowodowania sytuacji konfliktowych, a w razie potrzeby – udzielania pomocy i doradzania;**
 - 6) **komunikatywność;**
 - 7) **zdolność analitycznego myślenia, z uwzględnieniem umiejętności oceny wartości informacji, ich źródeł i wyboru oraz interpretowania i wyciągania wniosków;**
 - 8) **samodzielność, z uwzględnieniem umiejętności działania bez angażowania innych osób oraz konieczności nadzoru przełożonych;**
 - 9) **motywację i kreatywność, z uwzględnieniem umiejętności tworzenia nowych rozwiązań oraz doskonalenia już istniejących, inicjowania działań i przyjmowania odpowiedzialności za nie;**
 - 10) **dyspozycyjność, z uwzględnieniem możliwości i gotowości podejmowania oraz wykonywania obowiązków służbowych;**
 - 11) **zdolność do radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych, z uwzględnieniem umiejętności stanowczego i zdecydowanego działania w sytuacjach nietypowych, gdy nie wystarczają standardowe procedury postępowania, odporność na stres, opanowanie emocjonalne, umiejętność dostosowania działań do szybko zmieniających się warunków i sytuacji;**
 - 12) **zdyscyplinowanie, a także przestrzeganie zasad wynikających ze złożonego ślubowania.**
- 3b. W opiniowaniu służbowym funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej zajmującego stanowisko kierownicze ocenie podlegają dodatkowo:**
- 1) **umiejętność efektywnego zarządzania, z uwzględnieniem umiejętności prawidłowego rozlokowania i wykorzystania potencjału ludzkiego oraz zasobów rzeczowych, finansowych i informacyjnych, niezbędnych w wykonywaniu obowiązków służbowych, kontroli wykonywania obowiązków służbowych przez podległych funkcjonariuszy i pracowników Straży Marszałkowskiej, a także motywowania ich do wyższej jakości pracy oraz rozwoju zawodowego;**
 - 2) **zdolność negocjowania, z uwzględnieniem umiejętności wypracowania pożądanego stanowiska, utrzymania właściwych stosunków międzyludzkich, a w sytuacji konfliktowej – podejmowania otwartej dyskusji na temat źródeł konfliktu w celu rozwiązania problemu;**

3) umiejętność strategicznego myślenia, rozpoznawania potrzeb i wyznaczania kierunków działania, umiejętność oceny ryzyka oraz tworzenia strategii działania zgodnej z celami służby.>

4. Na podstawie ocen, o których mowa w ust. 3, opiniujący wystawia ogólną ocenę opiniowanego funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, wyrażoną z zastosowaniem następującej skali ocen:

- 1) wzorowa (6);
- 2) bardzo dobra (5);
- 3) dobra (4);
- 4) dostateczna (3);
- 5) niedostateczna (2).

[5. Właściwy do opiniowania służbowego Komendanta Straży Marszałkowskiej i jego zastępców jest Szef Kancelarii Sejmu, zaś w stosunku do pozostałych funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej - Komendant Straży Marszałkowskiej.

6. Osoba opiniująca doręcza, za pokwitowaniem, potwierdzoną kopię opinii służbowej funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej, którego ona dotyczy, w terminie 30 dni od dnia jej sporządzenia. W opinii służbowej zamieszcza się pouczenie o przysługującym opiniowanemu prawie do wniesienia odwołania od opinii.]

<5. Opinie służbowe sporządzają:

- 1) Szef Kancelarii Sejmu – o Komendancie Straży Marszałkowskiej i jego zastępcach;**
- 2) Komendant Straży Marszałkowskiej – o kierujących komórkami wewnętrznymi oraz funkcjonariuszach Straży Marszałkowskiej pełniących służbę na stanowiskach samodzielnych;**
- 3) kierujący komórką wewnętrzną – o podległych mu bezpośrednio funkcjonariuszach Straży Marszałkowskiej.**

6. Sporządzający opinię służbową zapoznaje z jej treścią opiniowanego funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w terminie 14 dni od dnia jej sporządzenia. W opinii służbowej zamieszcza się pouczenie o przysługującym opiniowanemu prawie do złożenia wniosku o jej zmianę.>

[7. W przypadku gdy nie jest możliwe doręczenie funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej kopii opinii służbowej w terminie, o którym mowa w ust. 6, termin ten biegnie od dnia ustania przeszkody.]

[8. W przypadku odmowy przyjęcia opinii służbowej przez opiniowanego za równoznaczne z doręczeniem, o którym mowa w ust. 6, uznaje się zapoznanie opiniowanego z treścią opinii przez jej odczytanie w obecności funkcjonariusza. Opiniujący poucza opiniowanego o przysługującym mu prawie do wniesienia odwołania od opinii i dokonuje o tym fakcie adnotacji w arkuszu opinii służbowej.]

<8. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej potwierdza fakt zapoznania się z treścią opinii służbowej własnoręcznym podpisem. W razie odmowy złożenia podpisu przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, sporządzający opinię służbową dokonuje o tym fakcie adnotacji w arkuszu opinii służbowej.>

<8a. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej otrzymuje, za pokwitowaniem, kopię opinii służbowej.>

[9. W terminie 14 dni od dnia zapoznania się z opinią służbową Komendantowi Straży Marszałkowskiej i jego zastępcom przysługuje odwołanie od niej do Marszałka Sejmu, zaś pozostałym funkcjonariuszom Straży Marszałkowskiej - do Szefa Kancelarii Sejmu.]

<9. W terminie 14 dni od dnia otrzymania kopii opinii służbowej przysługuje, za pośrednictwem sporządzającego opinię służbową, wniosek o jej zmianę do:

- 1) Szefa Kancelarii Sejmu, jeżeli opinia służbowa dotyczy: Komendanta Straży Marszałkowskiej, jego zastępców, kierujących komórkami wewnętrznymi oraz funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej pełniących służbę na stanowiskach samodzielnych;**
- 2) Komendanta Straży Marszałkowskiej, jeżeli opinia służbowa dotyczy pozostałych funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej.>**

[10. Opinia służbowa wydana wskutek odwołania jest ostateczna.

11. Do opiniowania Komendanta Straży Marszałkowskiej i jego zastępców mają zastosowanie przepisy ust. 3, 4, 6-8 i 12.]

[12. Prezes Rady Ministrów po zasięgnięciu opinii Szefa Kancelarii Sejmu określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) szczegółowy tryb opiniowania służbowego oraz sposób oceniania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, doręczania mu i zapoznawania go z treścią opinii służbowej, wnoszenia i rozpatrywania odwołania od niej,*
- 2) wzór arkusza opinii służbowej*
- mając na względzie, aby sporządzana opinia służbowa jednoznacznie wskazywała na przydatność lub brak przydatności funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej na

zajmowanym stanowisku służbowym oraz na poziom i rzetelność wykonywania zadań służbowych, a wzór arkusza opinii służbowej zawierał wszystkie dane niezbędne do jej sporządzenia oraz umożliwiał opiniowanemu wypowiedzenie się w sprawie dalszego przebiegu służby.]

<12. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia:

- 1) szczegółowy tryb opiniowania służbowego funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej oraz rozpatrywania wniosków o zmianę opinii służbowej;**
- 2) wzór arkusza opinii służbowej.>**

<Art. 24a.

- 1. Stanowiska służbowe w Straży Marszałkowskiej dzieli się na oficerskie, chorążych i podoficerskie.**
- 2. Na stanowiskach oficerskich wymaga się posiadania tytułu zawodowego magistra, magistra inżyniera albo równorzędnego, ukończenia szkolenia zawodowego zakończonego zdaniem egzaminem na pierwszy stopień podoficerski oraz ukończenia szkolenia specjalistycznego zakończonego zdaniem egzaminem na pierwszy stopień oficerski.**
- 3. Na stanowiskach chorążych wymaga się posiadania tytułu zawodowego licencjata, inżyniera albo równorzędnego, ukończenia szkolenia zawodowego zakończonego zdaniem egzaminem na pierwszy stopień podoficerski oraz ukończenia szkolenia specjalistycznego zakończonego zdaniem egzaminem na pierwszy stopień chorążego.**
- 4. Na stanowiskach podoficerskich wymaga się posiadania co najmniej wykształcenia średniego oraz ukończenia szkolenia zawodowego zakończonego zdaniem egzaminem na pierwszy stopień podoficerski.**

Art. 24b.

- 1. Funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej przyjętego do służby mianuje się na pierwsze stanowisko podoficerskie przed uzyskaniem przez niego określonych kwalifikacji zawodowych.**
 - 2. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej może być mianowany na wyższe stanowisko służbowe, jeżeli spełnia wymagania w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz stażu służby.**
 - 3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Komendant Straży Marszałkowskiej może mianować funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej na wyższe stanowisko służbowe**
-

przed uzyskaniem przez niego kwalifikacji zawodowych oraz osiągnięciem przez niego stażu służby wymaganych na tym stanowisku.

4. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia:

- 1) stanowiska służbowe w Straży Marszałkowskiej;
- 2) staż służby wymagany do zajmowania poszczególnych stanowisk służbowych;
- 3) wykształcenie oraz kwalifikacje zawodowe wymagane do zajmowania poszczególnych stanowisk służbowych;
- 4) najwyższe stopnie służbowe Straży Marszałkowskiej przypisane do poszczególnych stanowisk służbowych.

Art. 24c.

Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej można powierzyć pełnienie obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym niż zajmowane na czas nieprzekraczający łącznie 12 miesięcy. W okresie tym uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej nie może być obniżone.

Art. 24d.

Funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej zwalnia się ze stanowiska służbowego i przenosi do dyspozycji Komendanta Straży Marszałkowskiej w przypadku odmowy wydania mu poświadczenia bezpieczeństwa lub wszczęcia wobec niego kontrolnego postępowania sprawdzającego, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 742 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1933).>

Art. 28.

1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest obowiązany poddać się badaniom zleconym przez komisję lekarską, w tym również badaniom specjalistycznym, psychologicznym i dodatkowym.
2. W przypadku gdy przeprowadzone badania i zgromadzona dokumentacja nie pozwalają na wydanie orzeczenia, funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej może zostać skierowany na obserwację w podmiocie leczniczym, jeżeli wyraża na to zgodę.
3. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej może być również poddany badaniom psychofizjologicznym. *[O skierowaniu funkcjonariusza na te badania decyduje Szef Kancelarii Sejmu. Decyzja Szefa Kancelarii Sejmu nie wymaga uzasadnienia.]*

Art. 29.

1. Funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej zwalnia się ze służby w przypadku:

- 1) orzeczenia przez komisję lekarską trwałej niezdolności do służby;
- 2) nieprzydatności do służby stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;
- 3) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby;
- 4) utraty obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa;
- 5) podania nieprawdy w oświadczeniu składanym na podstawie art. 10 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (Dz. U. z 2022 r. poz. 1110), stwierdzonego w drodze postępowania dyscyplinarnego;
- 6) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za popełnione umyślnie przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe;
- 7) objęcia kierowniczego stanowiska państwowego albo objęcia funkcji z wyboru w organach samorządu terytorialnego;
- [8) odmowy wydania mu poświadczenia bezpieczeństwa zgodnie z przepisami ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 742 oraz z 2022 r. poz. 655).]*

<8) wydania ostatecznej decyzji o odmowie wydania poświadczenia bezpieczeństwa lub decyzji o cofnięciu poświadczenia bezpieczeństwa, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych.>

2. Funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej można zwolnić ze służby w przypadku:

- 1) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej stwierdzonego w dwóch kolejnych opiniach służbowych;
- 2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo nieumyślne ścigane z oskarżenia publicznego;
- 3) nabycia prawa do emerytury w pełnym wymiarze określonego w przepisach odrębnych;
- 4) niezłożenia w terminie oświadczenia, o którym mowa w art. 10 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne;
- 5) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na badania, o których mowa w art. 28 ust. 1, lub niepoddania się im albo - dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację w podmiocie leczniczym w przypadku wyrażenia

zgody przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej;

6) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania wykonywania obowiązków służbowych z powodu choroby;

[7) popełnienia przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego, w sytuacji gdy okoliczności jego popełnienia nie budzą wątpliwości;]

<7) popełnienia czynu o znamionach przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego, w sytuacji gdy okoliczności jego popełnienia nie budzą wątpliwości;>

8) osiągnięcia wieku wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn;

9) odmowy poddania się badaniu, o którym mowa w art. 28 ust. 3.

[3. Funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej zwalnia się ze służby w terminie 3 miesięcy od dnia pisemnego zgłoszenia przez niego wystąpienia ze służby. Termin ten może być skrócony za zgodą stron.]

<3. Funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej zwalnia się ze służby w terminie do 3 miesięcy od dnia pisemnego zgłoszenia wystąpienia przez niego ze służby.>

[Art. 30.

1. W przypadku uchylecia prawomocnego wyroku skazującego lub prawomocnego orzeczenia o warunkowym umorzeniu postępowania karnego lub postępowania karno-skarbowego i wydania orzeczenia o umorzeniu postępowania karnego albo w przypadku uchylecia kary dyscyplinarnej wyznaczenia na niższe stanowisko służbowe lub kary wydalenia ze służby, ulegają uchyleciu skutki, jakie powstały dla funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w związku z wyznaczeniem na niższe stanowisko służbowe. O uchyleciu innych skutków decyduje Szef Kancelarii Sejmu.

2. W przypadku uchylecia prawomocnego wyroku skazującego lub prawomocnego orzeczenia o warunkowym umorzeniu postępowania karnego lub postępowania karno-skarbowego i wydania prawomocnego wyroku uniewinniającego ulegają uchyleciu wszystkie skutki, jakie powstały dla funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w wyniku postępowania dyscyplinarnego przeprowadzonego w związku z oskarżeniem o popełnienie przestępstwa stanowiącego przedmiot rozstrzygnięcia sądu.

3. Jeżeli w przypadku, o którym mowa w ust. 2, podstawę orzeczenia kary dyscyplinarnej stanowiły przesłanki inne niż tylko oskarżenie o popełnienie przestępstwa lub przestępstwa skarbowego, o uchyleniu skutków, jakie powstały dla funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w wyniku postępowania dyscyplinarnego, decyduje Szef Kancelarii Sejmu. *Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio.*]

Art. 32.

1. Funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 29 ust. 1 pkt 3, 4, 6 i 7 oraz ust. 2 pkt 2 i 3.

<1a. Wobec funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1, który złożył wniosek o elastyczną organizację służby w rozumieniu art. 188¹ Kodeksu pracy, lub funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w przypadkach, o których mowa w art. 62a ust. 1 i art. 62b ust. 1, przełożony nie może prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku służbowego z tym funkcjonariuszem, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w ust. 1.

1b. W razie zwolnienia ze służby funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 1a, Szef Kancelarii Sejmu udowadnia, że kierował się obiektywnymi powodami.>

2. W przypadku zwolnienia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej ze służby na podstawie art. 29 ust. 2 pkt 3 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.

3. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej zwolnionemu na podstawie art. 29 ust. 2 pkt 3 w czasie urlopu wychowawczego przysługują do końca okresu, na który ten urlop został udzielony:

- 1) świadczenie pieniężne, wypłacane na zasadach obowiązujących przy wypłacaniu zasiłku wychowawczego;
- 2) inne uprawnienia przewidziane dla zwalnianych z pracy w czasie urlopu wychowawczego z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Art. 33.

1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej zwolniony ze służby otrzymuje niezwłocznie świadectwo służby.
2. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej może żądać sprostowania świadectwa służby w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.
- [3. Właściwy w sprawach wydawania świadectwa służby i sprostowania świadectwa służby jest Szef Kancelarii Sejmu.]*
4. Prezes Rady Ministrów po zasięgnięciu opinii Szefa Kancelarii Sejmu określi, w drodze rozporządzenia, dane, które należy podać w świadectwie służby, a także tryb wydawania i sprostowania świadectwa służby oraz formularz świadectwa służby, uwzględniając specyfikę służby.

[Art. 35.

- 1. Na stopień aplikanta mianuje się funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z dniem wyznaczenia na stanowisko służbowe.*
- 2. Na stopnie Straży Marszałkowskiej, o których mowa w art. 34 pkt 1-3, mianuje Szef Kancelarii Sejmu.*
- 3. Na stopnie Straży Marszałkowskiej, o których mowa w art. 34 pkt 4 lit. b-f, mianuje Marszałek Sejmu.*
- 4. Na stopnie podkomisarza Straży Marszałkowskiej oraz nadinspektora Straży Marszałkowskiej mianuje Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej na wniosek Marszałka Sejmu.]*

<Art. 35.

- 1. Stopień aplikanta i starszego aplikanta nadaje Komendant Straży Marszałkowskiej. Stopień aplikanta nadaje się z dniem mianowania na pierwsze stanowisko służbowe.**
- 2. Stopnie w korpusie podoficerów i korpusie chorążych nadaje Szef Kancelarii Sejmu.**
- 3. Stopień podkomisarza Straży Marszałkowskiej oraz nadinspektora Straży Marszałkowskiej nadaje Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej na wniosek Marszałka Sejmu. Pozostałe stopnie w korpusie oficerów nadaje Marszałek Sejmu.>**

[Art. 36.

- 1. Na stopnie Straży Marszałkowskiej, o których mowa w art. 34 pkt 4, może być mianowany funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej posiadający wykształcenie wyższe.*

2. *Na stopień inspektora Straży Marszałkowskiej może być mianowany zastępca Komendanta Straży Marszałkowskiej.*
3. *Na stopień nadinspektora Straży Marszałkowskiej może być mianowany funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej będący Komendantem Straży Marszałkowskiej.]*

[Art. 37.

1. *Mianowanie na pierwszy stopień podoficerski następuje po zakończeniu służby przygotowawczej.*
2. *Mianowanie na pierwszy stopień w korpusie chorążych może nastąpić po ukończeniu szkolenia specjalistycznego zakończonego zdaniem egzaminem.*
3. *Na pierwszy stopień oficerski może być mianowany funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej spełniający warunek określony w art. 36 ust. 1, który odbył szkolenie specjalistyczne zakończone zdaniem egzaminu oficerskiego.*
4. *Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia, sposób i tryb przeprowadzania egzaminów, o których mowa w ust. 2 i 3.]*

<Art. 37.

Pierwszy stopień w korpusie podoficerów, korpusie chorążych i korpusie oficerów nadaje się funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej, który zdał egzamin odpowiednio na pierwszy stopień podoficerski, chorążego albo oficerski.>

Art. 38.

- [1. *Mianowanie na kolejny wyższy stopień Straży Marszałkowskiej następuje stosownie do zajmowanego stanowiska służbowego oraz w zależności od opinii służbowej. Nadanie tego stopnia nie może jednak nastąpić wcześniej niż po przesłużeniu w Straży Marszałkowskiej:*
- 1) *aplikanta - do 1 roku służby;*
 - 2) *starszego aplikanta - 1-2 lata służby;*
 - 3) *młodszego strażnika - 2-5 lat służby;*
 - 4) *strażnika - 5-8 lat służby;*
 - 5) *starszego strażnika - 8-11 lat służby;*
 - 6) *młodszego aspiranta - 11-14 lat służby;*
 - 7) *aspiranta - powyżej 12 lat służby;*
 - 8) *starszego aspiranta - 14-17 lat służby;*

9) *aspiranta sztabowego - powyżej 17 lat służby;*

10) *podkomisarza - powyżej 5 lat służby;*

11) *komisarza - powyżej 8 lat służby;*

12) *nadkomisarza - powyżej 11 lat służby;*

13) *podinspektora - powyżej 14 lat służby;*

14) *młodsze inspektora - powyżej 17 lat służby.]*

<1. Nadanie kolejnego stopnia Straży Marszałkowskiej następuje stosownie do zajmowanego stanowiska służbowego, posiadanych kwalifikacji zawodowych i wykształcenia oraz w zależności od opinii służbowej. Nadanie kolejnego stopnia nie może nastąpić wcześniej niż po upływie odpowiedniego okresu służby w posiadanym stopniu, który wynosi:

1) w korpusie szeregowych w stopniu aplikanta – 1 rok;

2) w korpusie podoficerskim w stopniu:

a) młodszego strażnika – 2 lata,

b) strażnika – 2 lata;

3) w korpusie chorążych w stopniu:

a) młodszego aspiranta – 2 lata,

b) aspiranta – 2 lata,

c) starszego aspiranta – 2 lata;

4) w korpusie oficerów w stopniu:

a) podkomisarza – 2 lata,

b) komisarza – 2 lata,

c) nadkomisarza – 2 lata,

d) podinspektora – 2 lata,

e) młodszego inspektora – 2 lata.>

[2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek Marszałka Sejmu, może mianować funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej na stopień podkomisarza Straży Marszałkowskiej z pominięciem wymogu przesłużenia w dotychczasowym stopniu Straży Marszałkowskiej co najmniej 5 lat.]

[3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Marszałek Sejmu może mianować każdego funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, z wyłączeniem stopnia podkomisarza i nadinspektora Straży Marszałkowskiej, na wyższy stopień Straży Marszałkowskiej, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z art. 36.

4. *W szczególnie uzasadnionych przypadkach:*

- 1) *Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek Marszałka Sejmu, może mianować na stopień podkomisarza i nadinspektora Straży Marszałkowskiej,*
- 2) *Marszałek Sejmu może mianować na pozostałe stopnie Straży Marszałkowskiej - funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, który poniósł śmierć w związku z wykonywaniem czynności służbowych.]*

<3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Marszałek Sejmu może nadać funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej spełniającemu warunki, o których mowa w ust. 1, posiadającemu wzorową opinię służbową oraz szczególne kwalifikacje zawodowe kolejny stopień przed upływem okresów, o których mowa w ust. 1, z wyłączeniem stopnia podkomisarza i nadinspektora Straży Marszałkowskiej.

4. *W szczególnie uzasadnionych przypadkach:*

- 1) **Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek Marszałka Sejmu, może nadać stopień podkomisarza i nadinspektora Straży Marszałkowskiej,**
- 2) **Marszałek Sejmu może nadać pozostałe stopnie Straży Marszałkowskiej – funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej, który poniósł śmierć w związku z wykonywaniem czynności służbowych.>**

Art. 39.

1. Stopnie Straży Marszałkowskiej są dożywotnie.
2. Funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej zwolnieni ze służby mogą używać posiadanych stopni Straży Marszałkowskiej z dodaniem określenia "w stanie spoczynku".
3. *[Utrata]* **<Pozbawienie>** stopnia Straży Marszałkowskiej następuje w razie:
 - 1) utraty obywatelstwa polskiego;
 - 2) prawomocnego orzeczenia przez sąd środka karnego w postaci pozbawienia praw publicznych;
 - 3) skazania prawomocnym wyrokiem sądu na karę pozbawienia wolności za przestępstwo popełnione w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie.

[Art. 41.

1. *Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przywraca się stopień Straży Marszałkowskiej w razie uchylecia:*

- 1) *prawomocnego orzeczenia o zastosowaniu przez sąd środka karnego w postaci pozbawienia praw publicznych;*
 - 2) *prawomocnego orzeczenia skazującego na karę pozbawienia wolności za przestępstwo popełnione w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie;*
 - 3) *decyzji, na podstawie której nastąpiło pozbawienie stopnia Straży Marszałkowskiej;*
 - 4) *orzeczenia dyscyplinarnego obniżającego stopień Straży Marszałkowskiej.*
2. *Decyzję o przywróceniu funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej stopnia Straży Marszałkowskiej podejmuje Marszałek Sejmu.]*

<Art. 41.

Marszałek Sejmu przywraca funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej stopień Straży Marszałkowskiej w razie uchylecia:

- 1) **prawomocnego orzeczenia o zastosowaniu przez sąd środka karnego w postaci pozbawienia praw publicznych;**
- 2) **prawomocnego orzeczenia skazującego na karę pozbawienia wolności za przestępstwo popełnione w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie;**
- 3) **rozkazu personalnego, na podstawie którego nastąpiło pozbawienie stopnia Straży Marszałkowskiej;**
- 4) **orzeczenia dyscyplinarnego obniżającego stopień Straży Marszałkowskiej.>**

Art. 42.

[1. Osobę przyjmowaną do służby w Straży Marszałkowskiej i posiadającą stopień wojskowy, Policji, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Służby Ochrony Państwa, Służby Celno-Skarbowej, Państwowej Straży Pożarnej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego lub Służby Więziennej mianuje się na odpowiedni stopień Straży Marszałkowskiej.]

<1. Osobie przyjmowanej do służby w Straży Marszałkowskiej i posiadającej stopień wojskowy, Policji, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Służby Ochrony Państwa, Służby Celno-Skarbowej, Państwowej Straży Pożarnej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego lub Służby Więziennej nadaje się odpowiedni stopień Straży Marszałkowskiej.>

<1a. Przy przyjmowaniu do służby w Straży Marszałkowskiej osób posiadających pierwszy stopień w korpusie oficerskim albo w korpusie generałów równorzędny stopień Straży Marszałkowskiej nadaje Marszałek Sejmu. Pozostałe równorzędne stopnie Straży Marszałkowskiej nadaje Szef Kancelarii Sejmu.>

2. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, równorzędność stopni w formacjach, o których mowa w ust. 1, mając na względzie zapewnienie adekwatności tych stopni w służbach, o których mowa w ust. 1, oraz w odniesieniu do żołnierzy zawodowych.

[Art. 43.

Prezes Rady Ministrów po zasięgnięciu opinii Szefa Kancelarii Sejmu określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej na stopnie Straży Marszałkowskiej oraz wzory wniosku o mianowanie na stopień i aktu mianowania, a także tryb ich sporządzania, uwzględniając potrzebę zapewnienia sprawnego postępowania i informowania zainteresowanych funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej o działaniach podejmowanych przez przełożonych w tych sprawach.]

<Art. 43.

Prezes Rady Ministrów, po zasięgnięciu opinii Szefa Kancelarii Sejmu, określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób i tryb nadawania stopni Straży Marszałkowskiej funkcjonariuszom Straży Marszałkowskiej,**
- 2) wzory wniosków o nadanie stopnia Straży Marszałkowskiej oraz wzory aktów nadania stopnia Straży Marszałkowskiej,**
- 3) tryb sporządzania dokumentów, o których mowa w pkt 2**
– uwzględniając potrzebę zapewnienia sprawnego postępowania i informowania zainteresowanych funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej o działaniach podejmowanych przez przełożonych w tych sprawach.>

Art. 45.

[1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej nie wolno pozostawać w stosunku pracy oraz podejmować innego zajęcia zarobkowego poza służbą.]

2. W stosunku do funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej mają zastosowanie ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej wynikające z ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne.
3. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest obowiązany do złożenia oświadczenia o swoim stanie majątkowym na zasadach, w trybie i w terminach określonych w przepisach ustawy, o której mowa w ust. 2.
4. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej składa oświadczenie, o którym mowa w ust. 3, *[Szefowi Kancelarii Sejmu]* <przełożonemu>, który dokonuje analizy zawartych w nim danych.

[Art. 46.

Szef Kancelarii Sejmu może zezwolić funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej na wykonywanie zajęcia zarobkowego poza służbą o charakterze naukowym lub naukowo-dydaktycznym, jeżeli nie koliduje to z wykonywaniem przez niego zadań służbowych.]

<Art. 46.

1. **Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej nie może bez zezwolenia przełożonego podejmować zajęcia zarobkowego poza służbą.**
2. **Przełożony może zezwolić funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą, jeżeli zajęcie takie:**
 - 1) **nie zakłóca wykonywania przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej obowiązków służbowych;**
 - 2) **nie narusza prestiżu służby;**
 - 3) **nie podważa zaufania do bezstronności funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.**
3. **Zezwolenia na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą udziela się na pisemny wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej na okres nie dłuższy niż dany rok kalendarzowy.**
4. **Udzielone zezwolenie na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą cofa się w przypadku naruszenia któregokolwiek z warunków, o których mowa w ust. 2.**
5. **Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia, tryb postępowania w sprawach udzielania zezwoleń na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą, dane, jakie powinien zawierać wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej o udzielenie zezwolenia, oraz sposób i termin zawiadamiania funkcjonariusza Straży**

Marszałkowskiej o udzieleniu zezwolenia, odmowie jego udzielenia albo jego cofnięcia.>

Art. 47.

1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej nie może być członkiem partii politycznej ani uczestniczyć w działalności takiej partii lub na jej rzecz.
2. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej nie może pełnić funkcji publicznej.
3. Funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej nie mogą zrzeszać się w związkach zawodowych.
4. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest obowiązany uzyskać zezwolenie [*Szefa Kancelarii Sejmu*] <**przełożonego**> na przynależność do organizacji lub stowarzyszeń krajowych, zagranicznych lub międzynarodowych.

Art. 49.

1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej podczas wykonywania czynności służbowych jest obowiązany nosić umundurowanie oraz odznakę.
2. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej otrzymuje bezpłatne umundurowanie.
3. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia, przypadki, w których funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej może wykonywać czynności służbowe bez obowiązku noszenia umundurowania.
4. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje ryczałt pieniężny na czyszczenie przedmiotów umundurowania.
5. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia, wysokość ryczałtu pieniężnego na czyszczenie przedmiotów umundurowania, a także sposób oraz termin wypłaty tego ryczałtu.
6. Prezes Rady Ministrów, po zasięgnięciu opinii Szefa Kancelarii Sejmu, określi, w drodze rozporządzenia:
 - 1) rodzaje, wzory, kolory i normy umundurowania oraz wzory odznak i oznak funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, sposób noszenia umundurowania, orderów, odznaczeń, medali, odznak i oznak, uwzględniając tradycyjne elementy ubioru oraz odznaki stosowane przez Straż Marszałkowską, okoliczności, w których funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej występuje w poszczególnych rodzajach umundurowania, przy zapewnieniu estetyki i praktyczności wykorzystania umundurowania w różnych warunkach pogodowych;

- 2) przypadki, w których funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest obowiązany zwrócić przedmioty umundurowania lub ich równowartość, biorąc pod uwagę stopień zużycia tych przedmiotów oraz okresy ich używalności.

<Art. 49a.

Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest obowiązany systematycznie podnosić kwalifikacje zawodowe.>

Art. 50.

[1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest obowiązany utrzymywać sprawność fizyczną zapewniającą wykonywanie przez niego zadań służbowych, w szczególności przez uczestnictwo w zajęciach z wychowania fizycznego oraz zajęciach sportowych.]

<1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest obowiązany utrzymywać sprawność fizyczną zapewniającą wykonywanie przez niego zadań służbowych.>

2. Sprawność fizyczną, o której mowa w ust. 1, ocenia się na podstawie wyników testu sprawności fizycznej funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.

3. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia, zakres, warunki i tryb przeprowadzania oraz sposób oceniania testu sprawności fizycznej funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, uwzględniając charakter służby w Straży Marszałkowskiej.

[4. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia, zadania z zakresu wychowania fizycznego realizowane przez Straż Marszałkowską oraz formy organizacyjne zajęć wychowania fizycznego i sposób ich finansowania, uwzględniając charakter służby w Straży Marszałkowskiej.]

5. Minister właściwy do spraw kultury fizycznej może, po zasięgnięciu opinii Szefa Kancelarii Sejmu, określić, w drodze rozporządzenia, wymagania wobec osób prowadzących zajęcia z wychowania fizycznego, uwzględniając konieczność utrzymania sprawności fizycznej przez funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej zapewniającej wykonywanie przez nich zadań służbowych i uwzględniając charakter służby w Straży Marszałkowskiej.]

Art. 58.

<1.> Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷. Przepis art. 189 wymienionego kodeksu stosuje się odpowiednio.

Objaśnienie oznaczeń: *[] kursywa – tekst usunięty przez Sejm*

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

<2. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji służby. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji służby.

3. Za elastyczną organizację służby uważa się:

- 1) indywidualny rozkład czasu służby, o którym mowa w art. 23 ust. 3g;
- 2) ustalenie innych niż określone w art. 23 ust. 3e godzin rozpoczęcia i zakończenia służby;
- 3) pełnienie służby przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu służby, nie więcej niż do 12 godzin;
- 4) wyznaczenie do pełnienia służby w piątki, soboty, niedziele i święta, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu służby, nie więcej niż do 12 godzin.>

Art. 59.

1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych.

[2. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego po upływie roku służby.]

<2a. **Prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej nabywa z upływem każdego miesiąca służby, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu wypoczynkowego. Prawo do kolejnych urlopów wypoczynkowych funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.>**

3. Wymiar urlopu wypoczynkowego ulega zwiększeniu do:

- 1) 30 dni roboczych - po osiągnięciu 15 lat służby;
- 2) 33 dni roboczych - po osiągnięciu 20 lat służby;
- 3) 36 dni roboczych - po osiągnięciu 25 lat służby.

<3a. **Wymiar urlopu wypoczynkowego funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej ulega proporcjonalnemu obniżeniu o 1/12 za każdy miesiąc trwania zawieszenia w czynnościach służbowych, chyba że funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej urlop ten wykorzystał w przysługującym mu wymiarze.>**

[4. Do okresu służby, od którego zależy prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia i służby, bez względu na przerwy w zatrudnieniu i służbie oraz sposób rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego.]

[5. Przez dni robocze rozumie się dni od poniedziałku do piątku, z wyłączeniem dni ustawowo wolnych od pracy.]

<5. Urlopu wypoczynkowego udziela się w dni, które są dla funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej dniami służby, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu służby, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu służby tego funkcjonariusza w danym dniu.>

<6. Przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego jeden dzień urlopu wypoczynkowego odpowiada 8 godzinom służby.

7. Udzielenie funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej urlopu wypoczynkowego w dniu służby, w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu służby, jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu wypoczynkowego pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu służby tego funkcjonariusza w dniu, w którym ma być udzielony urlop wypoczynkowy.>

<Art. 59a.

1. Urlopu wypoczynkowego funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej udziela się zgodnie z harmonogramem służby oraz rocznym planem urlopów, biorąc pod uwagę wnioski funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej oraz konieczność zapewnienia prawidłowego funkcjonowania Straży Marszałkowskiej.

2. Na wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej urlop wypoczynkowy może być podzielony na części, z tym że co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować 14 kolejnych dni kalendarzowych.>

Art. 60.

1. Z ważnych względów służbowych funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej można odwołać z urlopu wypoczynkowego, a także wstrzymać udzielenie mu urlopu w całości lub w części. Termin urlopu może być także przesunięty na wniosek funkcjonariusza umotywowany ważnymi względami.

[2. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej odwołanemu z urlopu wypoczynkowego przysługuje, na jego wniosek, zwrot kosztów przejazdu spowodowanych odwołaniem, według norm ustalonych w przepisach o należnościach służbowych w przypadku przeniesienia lub delegowania, jak również innych kosztów związanych z odwołaniem z urlopu wypoczynkowego, określonych przez Marszałka Sejmu.]

<2. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej odwołanemu z urlopu wypoczynkowego lub któremu wstrzymano udzielenie urlopu przysługuje, na jego pisemny wniosek, zwrot poniesionych:

- 1) opłat za pobyt w hotelu lub innym obiekcie świadczącym usługi hotelarskie lub za inne usługi związane z wypoczynkiem w czasie tego pobytu, niewykorzystane przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej i członków jego rodziny, jeżeli organizator wypoczynku lub inny podmiot świadczący usługi w tym zakresie nie zwrócił wniesionych opłat;**
- 2) kosztów przejazdu funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej na skutek odwołania go z urlopu wypoczynkowego lub wstrzymania udzielenia mu urlopu oraz kosztów przejazdu członków jego rodziny, jeżeli odwołanie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z urlopu wypoczynkowego lub wstrzymanie udzielenia mu urlopu spowodowało również ich powrót.>**

<2a. Przez członków rodziny funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej rozumie się:

- 1) małżonka;**
- 2) pozostające na utrzymaniu funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej dziecko własne, przysposobione, pasierba oraz dziecko obce przyjęte na wychowanie i utrzymanie, w tym także w ramach rodziny zastępczej, które:**
 - a) nie ukończyło 18. roku życia, a w razie pobierania nauki lub odbywania studiów – 25 lat,**
 - b) bez względu na wiek, stało się niezdolne do pracy oraz do samodzielnej egzystencji albo całkowicie niezdolne do pracy przed osiągnięciem wieku, o którym mowa w lit. a.**

2b. Do wniosku, o którym mowa w ust. 2, funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej dołącza rachunki i bilety potwierdzające koszty. Jeżeli uzyskanie lub przedłożenie rachunków i biletów nie jest możliwe, funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej składa pisemne oświadczenie o wysokości poniesionych kosztów oraz o przyczynach braku ich udokumentowania.>

3. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej, który nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, urlopu tego udziela się do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

<4. W okresie od dnia złożenia przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej pisemnego zgłoszenia wystąpienia ze służby do dnia zwolnienia ze służby funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu za dany rok kalendarzowy urlop wypoczynkowy, jeżeli w tym okresie przełożony udzieli mu tego urlopu.>

[Art. 61.

1. Szef Kancelarii Sejmu udziela funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej płatnego urlopu okolicznościowego:

1) w celu zawarcia związku małżeńskiego;

2) w przypadku urodzenia się dziecka;

3) ślubu dziecka własnego, przysposobionego, pasierba, dziecka obcego przyjętego na wychowanie i utrzymanie, w tym także w ramach rodziny zastępczej;

4) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców, rodzeństwa, teściów, dziadków i opiekunów oraz innej osoby pozostającej na utrzymaniu funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej lub pod jego bezpośrednią opieką.

2. Szef Kancelarii Sejmu może udzielić funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej płatnego urlopu okolicznościowego do załatwienia ważnych spraw osobistych albo w innych przypadkach zasługujących na szczególne uwzględnienie.

3. Czas trwania urlopu okolicznościowego wynosi od 1 do 5 dni.

Art. 62.

1. Szef Kancelarii Sejmu może udzielić, na pisemny wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie stałej uzasadniony ważnymi względami osobistymi, urlopu bezpłatnego w wymiarze do 6 miesięcy.

2. Szef Kancelarii Sejmu, w przypadkach uzasadnionych ważnym interesem służby lub na wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, może w każdym czasie odwołać funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z urlopu bezpłatnego.]

<Art. 61.

1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej udziela się płatnego urlopu okolicznościowego w wymiarze:
 - 1) 2 dni – w przypadku zawarcia związku małżeńskiego przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, urodzenia się dziecka oraz zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej;
 - 2) 1 dnia – w przypadku ślubu dziecka własnego, przysposobionego, pasierba oraz dziecka obcego przyjętego na wychowanie i utrzymanie, w tym także w ramach rodziny zastępczej, a także z powodu pogrzebu rodzeństwa, teściów, dziadków, opiekunów oraz innej osoby pozostającej na utrzymaniu funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej lub pod jego bezpośrednią opieką.
2. Urlopu, o którym mowa w ust. 1, nie udziela się, jeżeli wskazany przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej termin nie pozostaje w bezpośrednim związku ze zdarzeniem uzasadniającym jego udzielenie.
3. Prawo do urlopu, o którym mowa w ust. 1, przysługuje także w razie zbiegu z prawem do urlopu z innego tytułu lub zwolnieniem od zajęć służbowych.
4. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej można także udzielić płatnego urlopu okolicznościowego do załatwienia ważnych spraw osobistych albo w innych przypadkach zasługujących na szczególne uwzględnienie. Czas trwania tego urlopu okolicznościowego może wynosić od 1 do 5 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Art. 62.

1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej można udzielić, na jego pisemny wniosek, urlopu bezpłatnego w wymiarze do 6 miesięcy, jeżeli nie zakłóci to prawidłowego funkcjonowania Straży Marszałkowskiej. Okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu służby w Straży Marszałkowskiej.
2. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej może być w każdym czasie odwołany z urlopu bezpłatnego w przypadkach zagrożenia prawidłowego funkcjonowania Straży Marszałkowskiej lub na jego wniosek.
3. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej, który rozpoczyna urlop bezpłatny w ciągu miesiąca kalendarzowego, przysługuje uposażenie w wysokości 1/30 uposażenia miesięcznego za każdy dzień poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego.

Jeżeli funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej pobrał już uposażenie za czas urlopu bezpłatnego, potrąca się odpowiednią część uposażenia przy najbliższej wypłacie.>

<Art. 62a.

- 1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.**
- 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.**
- 3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej nie zachowuje prawa do uposażenia.**

Art. 62b.

- 1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność tego funkcjonariusza, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 85.**
- 2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ § 2–6 Kodeksu pracy.>**

Art. 63.

[1. Szef Kancelarii Sejmu udziela płatnego urlopu szkoleniowego funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej, który uzyskał zezwolenie na pobieranie nauki lub odbywanie studiów i który pobiera tę naukę lub odbywa studia, jak również funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej, który uzyskał zezwolenie na wszczęcie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora lub stopnia doktora habilitowanego, a także odbycie aplikacji radcowskiej lub legislacyjnej.]

- <1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej udziela się płatnego urlopu szkoleniowego, jeżeli uzyskał on zezwolenie na pobieranie nauki lub odbywanie studiów i pobiera tę naukę lub odbywa studia, lub uzyskał zezwolenie na wszczęcie**
-

postępowania w sprawie nadania stopnia doktora lub stopnia doktora habilitowanego, a także odbycie aplikacji radcowskiej lub legislacyjnej.>

2. Urlop szkoleniowy jest przeznaczony na udział w zajęciach obowiązkowych, przygotowanie się do egzaminów i złożenie ich, przygotowanie pracy dyplomowej, rozprawy doktorskiej, przygotowanie i złożenie egzaminu dyplomowego, przygotowanie się do obrony rozprawy doktorskiej lub kolokwium habilitacyjnego.

Art. 64.

1. Wymiar urlopu szkoleniowego dla funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej wynosi:
 - 1) na przygotowanie się do egzaminu wstępnego i jego złożenie - 7 dni;
 - 2) w szkołach wyższych, w każdym roku studiów - 21 dni;
 - 3) dla pobierających naukę w szkołach pomaturalnych i na studiach podyplomowych w celu przygotowania się do egzaminu końcowego i złożenia go - 14 dni;
 - 4) w celu przygotowania się do złożenia egzaminów doktorskich, obrony rozprawy doktorskiej lub kolokwium habilitacyjnego - 28 dni;
 - 5) w celu przygotowania się i złożenia egzaminu radcowskiego - 30 dni;
 - 6) w celu przygotowania się i złożenia egzaminu po zakończeniu aplikacji legislacyjnej - 14 dni.
 2. Urlop szkoleniowy może być udzielony funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej jednorazowo albo w częściach w okresie danego roku szkolnego lub akademickiego.
- <3. Do urlopu szkoleniowego stosuje się odpowiednio przepisy art. 59 ust. 5 i 6.>**

Art. 67.

1. Uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej składa się z uposażenia zasadniczego oraz dodatków o charakterze stałym.
2. Uposażenie zasadnicze funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej obejmuje:
 - 1) uposażenie według stopnia Straży Marszałkowskiej;
 - 2) uposażenie według stanowiska służbowego z uwzględnieniem wzrostu uposażenia z tytułu wysługi lat.
3. Dodatkami o charakterze stałym są:
 - 1) dodatek specjalny;
 - 2) dodatek uzasadniony szczególnymi kwalifikacjami lub warunkami pełnienia służby.

4. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej otrzymuje dodatek specjalny, którego wysokość wynosi do 50% uposażenia zasadniczego, jednak nie mniej niż 1%, i jest uzależniona od:

1) stopnia trudności, złożoności i sposobu realizacji zadań wykonywanych przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej;

2) efektów pracy funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej [;] <.>

[3) opinii służbowej poprzedzającej ustalenie wysokości dodatku specjalnego.]

5. Wysokość dodatku specjalnego funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, który uzyskał opinię służbową zawierającą ogólną ocenę bardzo dobrą albo wzorową, nie może być niższa niż 5% uposażenia zasadniczego.

6. Wysokość dodatku uzasadnionego szczególnymi kwalifikacjami lub warunkami pełnienia służby nie może przekroczyć 20% uposażenia zasadniczego.

[7. Szef Kancelarii Sejmu ustala wysokość dodatku specjalnego funkcjonariusza na wniosek Komendanta Straży Marszałkowskiej.]

8. Szef Kancelarii Sejmu ustala wysokość dodatku specjalnego Komendantowi Straży Marszałkowskiej i jego zastępcom.]

9. [Szef Kancelarii Sejmu ustala wysokość dodatku specjalnego na okres 6 miesięcy w terminach:]

<Wysokość dodatku specjalnego ustala się na okres 6 miesięcy w terminach:>

1) od dnia 1 stycznia do dnia 30 czerwca danego roku;

2) od dnia 1 lipca do dnia 31 grudnia danego roku.

[10. Ustalenie wysokości dodatku specjalnego następuje w drodze decyzji. Wydanie decyzji nie jest wymagane w sytuacji, gdy wysokość dodatku specjalnego nie ulega zmianie.]

<10. Ustalenie wysokości dodatku specjalnego nie jest wymagane w sytuacji, gdy jego wysokość w kolejnym okresie, o którym mowa w ust. 9, nie ulega zmianie.>

11. *[Szef Kancelarii Sejmu]* **<Przełożony>** w uzasadnionych przypadkach, a w szczególności w przypadku:

1) popełnienia przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej przewinienia dyscyplinarnego oraz naruszenia zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej,

2) niewywiązywania się przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z realizacji zadań służbowych,

3) znacznego obniżenia efektywności pracy funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej

- obniża wysokość dodatku specjalnego przed upływem sześciomiesięcznego okresu, na który został ustalony.

12. [Szef Kancelarii Sejmu] <Przełożony> w przypadku przedstawienia funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej w toku postępowania przygotowawczego zarzutu popełnienia przestępstwa lub przestępstwa skarbowego obniża wysokość dodatku specjalnego przed upływem sześciomiesięcznego okresu.

13. [Szef Kancelarii Sejmu] <Przełożony> może ustalić wyższą wysokość dodatku specjalnego przed upływem sześciomiesięcznego okresu, na który został ustalony, jeżeli jest to uzasadnione charakterem i efektami bieżąco realizowanych zadań lub wykonywaniem przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej czynności wykraczających poza zakres jego obowiązków służbowych.

[14. Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, rodzaj oraz wysokość dodatku uzasadnionego szczególnymi kwalifikacjami lub warunkami pełnienia służby, uwzględniając przesłanki przyznania dodatku oraz okoliczności uzasadniające jego podwyższenie, obniżanie i cofanie.]

15. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują także należności pieniężne:

- 1) zasiłek na zagospodarowanie w związku z mianowaniem do służby stałej;
- 2) nagrody roczne i zapomogi;
- 3) nagrody uznaniowe;
- 4) nagrody jubileuszowe;
- 5) należności za podróże służbowe;
- 5a) rekompensata pieniężna w zamian za czas służby przekraczający normę określoną w art. 23 ust. 2;
- 6) należności w związku ze zwolnieniem ze służby;
- 7) należności pośmiertne.

[16. Prezes Rady Ministrów, po zasięgnięciu opinii Szefa Kancelarii Sejmu, określi, w drodze rozporządzenia, stawki uposażenia zasadniczego dla poszczególnych:

- 1) stanowisk służbowych z uwzględnieniem wzrostu uposażenia z tytułu wysługi lat, kierując się rangą stanowiska, zakresem wykonywanych zadań służbowych, ponoszoną odpowiedzialnością i wymaganymi kwalifikacjami;
- 2) stopni Straży Marszałkowskiej.

17. Prezes Rady Ministrów, po zasięgnięciu opinii Szefa Kancelarii Sejmu, określi, w drodze rozporządzenia, terminy płatności uposażenia i innych należności pieniężnych oraz

przypadki odstąpienia od tych terminów, uwzględniając specyfikę i warunki pełnionej służby.]

<18. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia:

- 1) stawki uposażenia zasadniczego dla poszczególnych:
 - a) stanowisk służbowych z uwzględnieniem wzrostu uposażenia z tytułu wysługi lat, kierując się stanowiskiem, zakresem wykonywanych zadań służbowych, ponoszoną odpowiedzialnością i wymaganymi kwalifikacjami,
 - b) stopni Straży Marszałkowskiej;
- 2) rodzaje szczególnych kwalifikacji lub warunków służby uwzględnianych przy przyznawaniu dodatku, o którym mowa w ust. 3 pkt 2, jego wysokość uzasadnioną poszczególnymi kwalifikacjami lub warunkami pełnienia służby, a także przesłanki przyznania dodatku oraz okoliczności uzasadniające jego podwyższanie, obniżanie i cofanie.>

Art. 71.

Szef Kancelarii Sejmu przyznaje funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej uposażenie i inne należności pieniężne.]

Art. 72.

1. Roszczenie z tytułu prawa do uposażenia i innych należności pieniężnych ulega przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.
2. Organ właściwy do rozpatrywania roszczeń może nie uwzględnić przedawnienia, jeżeli opóźnienie w dochodzeniu roszczenia jest usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami.
3. Bieg przedawnienia roszczenia z tytułu uposażenia i innych należności pieniężnych przerywa:
 - 1) każda czynność przed [*Szefem Kancelarii Sejmu*] **<przełożonym>** podjęta bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia roszczenia;
 - 2) uznanie roszczenia.

Art. 73.

1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej w związku z mianowaniem do służby stałej przysługuje jednorazowy zasiłek na zagospodarowanie.
2. Zasiłek na zagospodarowanie przysługuje w wysokości jednomiesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym **<należnego w dniu mianowania do służby stałej>**.

Objaśnienie oznaczeń: [*] kursywa – tekst usunięty przez Sejm*

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

3. Zasiłek na zagospodarowanie nie przysługuje funkcjonariuszowi, który podjął służbę w Straży Marszałkowskiej po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej albo innej służby, w czasie pełnienia której otrzymał taki zasiłek.

Art. 75.

1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej pełniący służbę w danym roku kalendarzowym nabywa prawo do nagrody rocznej w wysokości 1/12 uposażenia otrzymanego w roku kalendarzowym, za który nagroda przysługuje.
2. Nagrodę roczną przysługującą zmarłemu funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej wypłaca się uprawnionym do policyjnej renty rodzinnej członkom rodziny funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.
3. Nagrodę roczną obniża się, nie więcej niż o 50% jej wysokości określonej w ust. 1, w przypadkach:
 - 1) warunkowego umorzenia prowadzonego przeciwko funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej postępowania karnego lub postępowania karno-skarbowego albo odstąpienia przez sąd od wymierzenia kary;
 - 2) wymierzenia funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej kary dyscyplinarnej nagany;
 - 3) skazania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej prawomocnym wyrokiem sądu za nieumyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe.
4. W przypadkach, o których mowa w ust. 3, przy ustalaniu wysokości nagrody rocznej uwzględnia się charakter popełnionego czynu, jego skutki i rodzaj oraz dotychczasowe wyniki funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie.
5. Nagroda roczna nie przysługuje w przypadkach:
 - 1) skazania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe;
 - 2) wymierzenia funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej kary dyscyplinarnej:
 - a) wydalenia ze służby,
 - b) wyznaczenia na niższe stanowisko służbowe,
 - c) ostrzeżenia o niepełnej przydatności do służby na zajmowanym stanowisku [;] <,>
 - <d) ostrzeżenia o niepełnej przydatności do służby;>**

[3) *zwolnienia ze służby na podstawie art. 29 ust. 1 pkt 2, 4 lub 5 albo art. 29 ust. 2 pkt 1.]*

<3)zwolnienia ze służby na podstawie art. 29 ust. 1 pkt 2, 4 lub 5 albo ust. 2 pkt 1 i 7.>

6. Obniżenie nagrody rocznej lub pozbawienie prawa do niej następuje za rok kalendarzowy, w którym funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej popełnił czyn będący przedmiotem postępowania karnego, karnego skarbowego lub dyscyplinarnego, a jeżeli nagroda została funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej wypłacona - za rok, w którym postępowanie zostało zakończone prawomocnym orzeczeniem.
7. Nagrodę roczną wypłaca się w ciągu pierwszych 3 miesięcy kalendarzowych następujących po roku, za który przysługuje nagroda roczna, z wyjątkiem nagrody rocznej przysługującej funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej zwalnianemu ze służby oraz nagrody rocznej przysługującej zmarłemu funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej, które wypłaca się niezwłocznie.

Art. 80.

[1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej zwolnionemu ze służby stalej przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego uposażenia zasadniczego należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym wraz z dodatkami o charakterze stałym.]

<1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej zwolnionemu ze służby stalej na podstawie art. 10a ust. 3 zdanie czwarte, art. 29 ust. 1 pkt 1 lub 7, ust. 2 pkt 1, 3, 6 lub 8 albo ust. 3 przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego uposażenia zasadniczego należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym wraz z dodatkami o charakterze stałym.>

2. Wysokość odprawy ulega zwiększeniu o 20% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym za każdy pełny rok wysługi ponad 10 lat nieprzerwanej służby - aż do wysokości sześciomiesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym. Okres służby przekraczający 6 miesięcy liczy się jako pełny rok.

[3. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej zwolnionemu ze służby przygotowawczej przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego uposażenia zasadniczego należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku wraz z dodatkami o charakterze stałym.]

4. Odprawa nie przysługuje funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej zwolnionemu ze służby wskutek utraty stopnia Straży Marszałkowskiej albo skazania na karę pozbawienia wolności. Szef Kancelarii Sejmu może ze względu na szczególne okoliczności przyznać temu funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej albo jego rodzinie do 50% odprawy.]

Art. 81.

- <1.> Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej zwolnionemu ze służby przysługuje ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy niewykorzystany w roku zwolnienia ze służby oraz za urlopy zaległe.
- <2. Ekwiwalent pieniężny za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się w wysokości 1/21 miesięcznego uposażenia zasadniczego, wraz z dodatkami o charakterze stałym, należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym.>

Art. 82.

1. W przypadku śmierci funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej pozostałej po nim rodzinie przysługuje, niezależnie od zasiłku pogrzebowego:
- 1) odprawa pośmiertna w takiej wysokości, w jakiej przysługiwałaby temu funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej odprawa, gdyby był zwolniony ze służby;
 - 2) ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy niewykorzystany przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w roku zwolnienia ze służby oraz za urlopy zaległe;
 - 3) rekompensata pieniężna w zamian za czas służby przekraczający normę określoną w art. 23 ust. 2.
2. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, przysługują małżonkowi funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, który pozostawał z nim we wspólności małżeńskiej, a w dalszej kolejności dzieciom oraz rodzicom, jeżeli w dniu śmierci funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej spełniali warunki do uzyskania renty rodzinnej na podstawie przepisów ustawy 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, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin.
3. Przepis ust. 1 stosuje się także do zaginionych funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej. Zaginięcie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej i związek tego zaginięcia ze służbą stwierdza [Szef Kancelarii Sejmu] <przełożony>.

[Art. 86.

- 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na*
-

warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85, za okres do:

a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego w przypadku, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1 i art. 183 § 4 pkt 1 Kodeksu pracy,

b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2 i art. 183 § 4 pkt 2 Kodeksu pracy,

c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3 Kodeksu pracy;

2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

3. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej - kobiety, która we wniosku złożonym nie później niż 21 dni po porodzie wystąpi o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów.

4. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1-3, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615 i 1265), kwotę uposażenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

5. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, który we wniosku złożonym nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

6. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 5 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z

urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.]

<Art. 86.

- 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 85.**
- 2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85.**
- 3. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 85.**
- 4. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 85.**
- 5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem Straży Marszałkowskiej – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.**

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85.
7. W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85.
8. W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85.
9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.
10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615, 1265 i 2140), kwotę uposażenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.>

Art. 87.

1. W okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej otrzymuje 80% uposażenia.
2. Zwolnienie lekarskie obejmuje okres, w którym funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest zwolniony od zajęć służbowych z powodu:
 - 1) choroby funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, w tym niemożności wykonywania zajęć służbowych z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 1133, 1621 i 1834 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1265);

- 2) oddawania krwi lub jej składników w jednostkach organizacyjnych publicznej służby krwi lub z powodu okresowego badania lekarskiego dawców krwi;
 - 3) konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem własnym lub małżonka funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, dzieckiem przysposobionym, dzieckiem przyjętym na wychowanie i utrzymanie, do ukończenia przez nie 14. roku życia;
 - 4) konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny; za członków rodziny uważa się małżonka, rodziców, rodzica dziecka funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku powyżej 14 lat, jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z funkcjonariuszem Straży Marszałkowskiej w okresie sprawowania nad nimi opieki;
 - 5) konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem własnym lub małżonka funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, dzieckiem przysposobionym, dzieckiem przyjętym na wychowanie i utrzymanie, do ukończenia przez nie 8. roku życia, w przypadku:
 - a) nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają umowę uaktywniającą, o której mowa w art. 50 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2022 r. poz. 1324 i 1383), lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem,
 - b) porodu lub choroby małżonka funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej lub rodzica dziecka funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki nad dzieckiem,
 - c) pobytu małżonka funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej lub rodzica dziecka funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu lub innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.
3. Zwolnienie od zajęć służbowych z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki, o której mowa w ust. 2 pkt 3 i 5, przysługuje przez okres nie dłuższy niż 60 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku, o którym mowa w ust. 2 pkt 4 - przez okres nie dłuższy

niż 14 dni w roku kalendarzowym, przy czym okresy te łącznie nie mogą przekroczyć 60 dni w roku kalendarzowym.

4. Przepis ust. 3 stosuje się bez względu na liczbę dzieci i innych członków rodziny wymagających opieki.

5. Jeżeli zwolnienie lekarskie obejmuje okres, w którym funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest zwolniony od zajęć służbowych z powodu:

- 1) wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby,
- 2) choroby powstałej w związku ze szczególnymi właściwościami lub warunkami służby,
- 3) wypadku w drodze do miejsca pełnienia służby lub w drodze powrotnej ze służby,
- 4) choroby przypadającej w czasie ciąży,
- 5) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
- 6) oddania krwi lub jej składników w jednostkach organizacyjnych publicznej służby krwi lub z powodu badania lekarskiego dawców krwi,
- 7) przebywania na obserwacji w podmiocie leczniczym w wyniku skierowania przez komisję lekarską

- zachowuje on prawo do 100% uposażenia.

6. Prawo do 100% uposażenia przysługuje również wtedy, gdy funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej został zwolniony od zajęć służbowych:

- 1) w wyniku popełnienia przez inną osobę umyślnego czynu zabronionego w związku z wykonywaniem przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej czynności służbowych stwierdzonego orzeczeniem wydanym przez uprawniony organ;
- 2) na skutek czynów o charakterze bohaterskim dokonanych w szczególnie niebezpiecznych warunkach, z wykazaniem wyjątkowej odwagi, z narażeniem życia lub zdrowia, w obronie prawa, nienaruszalności granic państwowych, życia, mienia lub bezpieczeństwa obywateli.

[7. Związek zwolnienia od zajęć służbowych z czynami, o których mowa w ust. 6 pkt 2, stwierdza, w drodze decyzji, Szef Kancelarii Sejmu.]

<7. Związek zwolnienia od zajęć służbowych z czynami, o których mowa w ust. 6 pkt 2, stwierdza przelozony.>

[8. Od decyzji, o której mowa w ust. 7, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje odwołanie do Marszałka Sejmu.]

<Art. 87a.

- 1. Za wypadek w drodze do miejsca pełnienia służby lub w drodze powrotnej ze służby, zwany dalej „wypadkiem”, uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz, które nastąpiło w drodze do miejsca pełnienia służby lub w drodze powrotnej z miejsca pełnienia służby, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Jednakże uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do miejsca pełnienia służby lub w drodze powrotnej z miejsca pełnienia służby, mimo że droga została przerwana, jeśli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, ze względów organizacyjnych, najdogodniejsza.**
- 2. Za drogę do miejsca pełnienia służby lub drogę powrotną z miejsca pełnienia służby uważa się drogę z miejsca lub do miejsca zamieszkania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.**
- 3. Przez uraz należy rozumieć uraz, o którym mowa w art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą (Dz. U. z 2022 r. poz. 1032).**
- 4. Uznania albo odmowy uznania zdarzenia za wypadek, po ustaleniu okoliczności i przyczyn zdarzenia, dokonuje przełożony.**
- 5. Ustalenie okoliczności i przyczyn zdarzenia oraz uznanie albo odmowę uznania zdarzenia za wypadek dokumentuje się w karcie wypadku.**
- 6. W przypadku odmowy uznania zdarzenia za wypadek przysługuje odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych na zasadach i w terminach określonych w przepisach ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.).**
- 7. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia, tryb i sposób ustalania przyczyn i okoliczności zdarzeń, o których mowa w ust. 1, oraz informowania o zaistnieniu zdarzenia, a także wzór karty wypadku.>**

Art. 89.

- 1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest obowiązany dostarczyć *[komórcę organizacyjnej Kancelarii Sejmu właściwej w sprawach osobowych]* **<przełożonemu>****

zaświadczenie lekarskie, zaświadczenie jednostki organizacyjnej publicznej służby krwi albo decyzję, o której mowa w art. 88 pkt 5, w terminie 7 dni od dnia ich otrzymania.

2. Oświadczenie o wystąpieniu okoliczności, o których mowa w art. 87 ust. 2 pkt 5 lit. a, funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest obowiązany złożyć przełożonemu w terminie 7 dni od dnia ich zaistnienia.
3. W przypadku niedopełnienia obowiązku, o którym mowa w ust. 1 lub 2, nieobecność w służbie w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim uznaje się za nieobecność nieusprawiedliwioną, chyba że niedostarczenie zaświadczenia albo oświadczenia nastąpiło z przyczyn niezależnych od funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.

Art. 90.

1. Prawdliwość orzekania o czasowej niezdolności do służby z powodu choroby, prawidłowość wykorzystania zwolnienia lekarskiego, spełnienie wymogów formalnych zaświadczeń lekarskich oraz oświadczenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w art. 88 pkt 3, może podlegać kontroli.
2. Kontrolę przeprowadzają:
 - 1) komisje lekarskie podległe ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych - w zakresie prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do służby z powodu choroby oraz prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego;
 - 2) [*Szef Kancelarii Sejmu lub upoważniony przez niego pracownik*] <Przełożony> - w zakresie prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego i spełnienia wymogów formalnych zaświadczeń lekarskich oraz w zakresie oświadczenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w art. 88 pkt 3.
3. Jeżeli w wyniku kontroli zostanie ustalone nieprawidłowe wykorzystanie zwolnienia lekarskiego, funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej traci prawo do uposażenia za cały okres zwolnienia.
4. Jeżeli w wyniku kontroli zostanie ustalone, że oświadczenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w art. 88 pkt 3, zostało złożone niezgodnie z prawdą, funkcjonariusz traci prawo do uposażenia za cały okres zwolnienia.
5. Jeżeli w wyniku kontroli komisja lekarska ustali datę ustania niezdolności do służby wcześniejszą niż data orzeczona w zaświadczeniu lekarskim, funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej traci prawo do uposażenia za okres od tej daty do końca zwolnienia.

6. Jeżeli w wyniku kontroli zostanie ustalone, że zwolnienie lekarskie zostało sfalszowane, funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej traci prawo do uposażenia za cały okres zwolnienia.
 7. Kontrola prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich polega na ustaleniu, czy funkcjonariusz w okresie orzeczonej niezdolności do służby, w tym sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celem, a w szczególności czy nie wykonuje pracy zarobkowej.
 8. Kontrola oświadczenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w art. 88 pkt 3, polega na ustaleniu, czy nastąpiło nieprzewidziane zamknięcie żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, lub na ustaleniu, czy niania lub dzienny opiekun dziecka przebywali na zwolnieniu lekarskim.
 9. W razie stwierdzenia w trakcie kontroli, że funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej wykonuje pracę zarobkową albo wykorzystuje zwolnienie lekarskie w inny sposób niezgodny z jego celem, osoba kontrolująca sporządza protokół, w którym podaje, na czym polegało nieprawidłowe wykorzystanie zwolnienia lekarskiego.
 10. W razie stwierdzenia w trakcie kontroli, że oświadczenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w art. 88 pkt 3, nie jest zgodne z prawdą, osoba kontrolująca sporządza protokół.
 11. Protokół przedstawia się funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej w celu wniesienia do niego ewentualnych uwag. Wniesienie uwag funkcjonariusz potwierdza własnoręcznym podpisem.
 12. Na podstawie ustaleń zawartych w protokole [*Szef Kancelarii Sejmu*] **<przełożony>** stwierdza utratę prawa do uposażenia za okres, o którym mowa w ust. 3 lub 4. Przepis stosuje się odpowiednio w przypadku zawiadomienia przez komisję lekarską podległą ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych w wyniku przeprowadzenia przez tę komisję kontroli o nieprawidłowościach w wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego.
- [13. *Od decyzji, o której mowa w ust. 12, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje odwołanie do Marszałka Sejmu.*]
14. Kontrola wymogów formalnych zaświadczeń lekarskich polega na sprawdzeniu, czy zaświadczenie:
 - 1) nie zostało sfalszowane;
-

2) zostało wydane zgodnie z przepisami w sprawie zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich.

15. Jeżeli w wyniku kontroli, o której mowa w ust. 14 pkt 1, zachodzi podejrzenie, że zaświadczenie lekarskie zostało sfalszowane, [*Szef Kancelarii Sejmu*] <przełożony> występuje do lekarza, który wystawił zaświadczenie lekarskie, o wyjaśnienie sprawy.

16. W razie podejrzenia, że zaświadczenie lekarskie zostało wydane niezgodnie z przepisami w sprawie zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, [*Szef Kancelarii Sejmu*] <przełożony> występuje o wyjaśnienie sprawy do terenowej jednostki organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Art. 93.

Zmniejszenia wysokości uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru należności, o których mowa w art. 67 ust. 15 pkt 1, 4, 5a i 6 oraz art. 82 ust. 1.

<Art. 93a.

1. Uposażenie wypłaca się funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej w terminach miesięcznych z góry w pierwszym dniu roboczym każdego miesiąca, za który przysługuje uposażenie.
2. Inne należności pieniężne wypłaca się funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej w terminie 14 dni od dnia spełnienia warunków uzasadniających ich wypłatę.
3. Należności pieniężne w związku ze zwolnieniem ze służby wypłaca się funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej nie później niż w dniu zwolnienia ze służby.
4. Uposażenie oraz świadczenia pieniężne wypłaca się zgodnie z wyborem funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w formie gotówkowej albo w formie bezgotówkowej na wskazany przez niego na piśmie rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej.>

<Rozdział 7a

Rozstrzygnięcie spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej

Art. 99a.

1. Sprawy dotyczące:

- 1) zwolnienia ze służby,
- 2) przeniesienia na niższe stanowisko służbowe,

- 3) zawieszenia w czynnościach służbowych
– rozstrzyga w formie decyzji Szef Kancelarii Sejmu.
2. Od decyzji, o których mowa w ust. 1, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy przez Szefa Kancelarii Sejmu.
3. Złożenie wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy nie wstrzymuje wykonania decyzji.

Art. 99b.

1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:
 - 1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,
 - 2) odwoływania i zwalniania ze stanowisk służbowych oraz przenoszenia do dyspozycji,
 - 3) nadawania stopni Straży Marszałkowskiej, a także obniżania, pozbawiania oraz przywracania stopnia Straży Marszałkowskiej,
 - 4) powierzania obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym
– rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego.
2. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.

Art. 99c.

Sprawy ze stosunku służbowego niewymienione w art. 99a ust. 1 i art. 99b ust. 1 rozstrzyga się w formie pisemnej. Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej w tych sprawach rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.

Art. 99d.

Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego lub urlopu wychowawczego pełni służbę na dotychczasowym stanowisku służbowym, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu, na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby ten funkcjonariusz nie korzystał z urlopu.

Art. 99e.

1. Skorzystanie przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania tego funkcjonariusza, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla tego funkcjonariusza.
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy.
3. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez przełożonego, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 99f.

1. Uchylenie:

- 1) ostatecznego orzeczenia komisji lekarskiej o trwałej niezdolności do służby,
 - 2) prawomocnego wyroku skazującego lub prawomocnego orzeczenia o warunkowym umorzeniu postępowania karnego o przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe i wydanie prawomocnego wyroku uniewinniającego albo prawomocnego orzeczenia o umorzeniu tych postępowań,
 - 3) prawomocnego orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby,
 - 4) ostatecznej decyzji o zwolnieniu ze służby w Straży Marszałkowskiej lub stwierdzenie jej nieważności
- stanowi podstawę do wszczęcia postępowania kwalifikacyjnego, o którym mowa w art. 18; postępowanie kwalifikacyjne wszczyna się na wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej zwolnionego ze służby.
2. W wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych szczególnymi okolicznościami sprawy, można odstąpić od przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego lub przeprowadzić je w ograniczonym zakresie.

Art. 99g.

1. **pozytywne zakończenie postępowania w sprawie ponownego nawiązania stosunku służbowego stanowi podstawę do mianowania, o którym mowa w art. 21 ust. 5a, na określone stanowisko służbowe co najmniej równorzędne w zakresie uposażenia zasadniczego ze stanowiskiem zajmowanym przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej bezpośrednio przed ustaniem stosunku służbowego.**
2. **Ponowne nawiązanie stosunku służbowego następuje z dniem uchylenia przez właściwy organ orzeczenia, wyroku lub decyzji, o których mowa w art. 99f ust. 1. Prawo do uposażenia powstaje z dniem określonym w akcie mianowania, o którym mowa w art. 21 ust. 5b.**
3. **W przypadku braku możliwości mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej na stanowisko służbowe, o którym mowa w ust. 1, mianuje się go, za jego zgodą, na stanowisko służbowe odpowiednio niższe. Przepis art. 69 ust. 1 stosuje się odpowiednio.**
4. **W przypadku niewyrażenia przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej zgody na mianowanie na niższe stanowisko służbowe albo w przypadku negatywnego zakończenia postępowania w sprawie ponownego nawiązania stosunku służbowego wydaje się decyzję o odmowie nawiązania stosunku służbowego. Przepisy art. 99a stosuje się odpowiednio.**

Art. 99h.

1. **Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej, z którym ponownie nawiązano stosunek służbowy albo wobec którego wydano decyzję, o której mowa w art. 99g ust. 4, przysługuje za okres pozostawania poza służbą świadczenie pieniężne równe uposażeniu na stanowisku służbowym zajmowanym bezpośrednio przed ustaniem stosunku służbowego, nie więcej jednak niż za okres 6 miesięcy i nie mniej niż za 1 miesiąc.**
2. **Jeżeli w okresie pozostawania poza służbą funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej otrzymywał świadczenie emerytalno-rentowe, wypłaca się mu kwotę stanowiącą różnicę między należnym świadczeniem pieniężnym równym uposażeniu na stanowisku służbowym zajmowanym bezpośrednio przed ustaniem stosunku służbowego a wypłaconym świadczeniem emerytalno-rentowym.**
3. **Okres pozostawania poza służbą, za który przyznano świadczenia określone w ust. 1 oraz 2, traktuje się na równi ze służbą w zakresie wszystkich uprawnień uzależnionych od stażu służby.**

Art. 99i.

Świadczenie pieniężne, o którym mowa w art. 99h ust. 1 oraz 2, wypłaca się w terminie 14 dni od dnia złożenia przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej wniosku w tej sprawie wraz z dokumentem potwierdzającym uchylenie lub stwierdzenie nieważności decyzji o zwolnieniu ze służby w Straży Marszałkowskiej.>

Art. 123.

1. O okolicznościach uzasadniających wyłączenie od udziału w postępowaniu dyscyplinarnym rzecznik dyscyplinarny zawiadamia niezwłocznie [*Szefa Kancelarii Sejmu*] **<przełożonego dyscyplinarnego>**.
2. Wyłączenie rzecznika dyscyplinarnego od udziału w postępowaniu dyscyplinarnym może nastąpić również na wniosek obwinionego lub jego obrońcy, jeżeli został ustanowiony.
3. [*Szef Kancelarii Sejmu*] **<Przełożony dyscyplinarny>** wydaje postanowienie o wyłączeniu albo odmowie wyłączenia rzecznika dyscyplinarnego od udziału w postępowaniu dyscyplinarnym.
- [*4. W przypadku wyłączenia rzecznika dyscyplinarnego od udziału w postępowaniu dyscyplinarnym postępowanie dyscyplinarne prowadzi wskazany przez Szefa Kancelarii inny funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej.*]
- <4. W przypadku wyłączenia rzecznika dyscyplinarnego od udziału w postępowaniu dyscyplinarnym postępowanie dyscyplinarne prowadzi wskazany przez przełożonego dyscyplinarnego inny rzecznik dyscyplinarny.>**
- [*5. Do funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 4, mają zastosowanie przepisy ust. 1-3 i art. 121 ust. 5.*]

Art. 126.

1. Czynności dowodowe w postępowaniu dyscyplinarnym powinny być zakończone w terminie miesiąca od dnia wszczęcia tego postępowania. [*Komendant Straży Marszałkowskiej*] **<Przełożony dyscyplinarny>** może, w drodze postanowienia, przedłużyć termin prowadzenia czynności dowodowych do 2 miesięcy.
 2. [*Szef Kancelarii Sejmu*] **<Wyższy przełożony dyscyplinarny>** może przedłużyć termin prowadzenia czynności dowodowych na czas oznaczony powyżej 2 miesięcy.
 3. [*Szef Kancelarii Sejmu*] **<Wyższy przełożony dyscyplinarny>** może, w drodze postanowienia, zawiesić postępowanie dyscyplinarne z powodu zaistnienia długotrwałej przeszkody uniemożliwiającej prowadzenie postępowania. Jeżeli postępowanie
-

dyscyplinarne zostało wszczęte z inicjatywy pokrzywdzonego, zażalenie na to postanowienie może również złożyć pokrzywdzony.

4. [Szef Kancelarii Sejmu] <Wyższy przełożony dyscyplinarny> wydaje postanowienie o podjęciu zawieszono go postępowania dyscyplinarnego po ustaniu przeszkody, o której mowa w ust. 3.

Art. 130.

1. Na podstawie oceny zebranego w postępowaniu dyscyplinarnym materiału dowodowego przełożony dyscyplinarny wydaje orzeczenie o:
 - 1) uniewinnieniu;
 - 2) odstąpieniu od ukarania;
 - 3) ukaraniu;
 - 4) umorzeniu postępowania.
2. Orzeczenie powinno zawierać:
 - 1) oznaczenie przełożonego dyscyplinarnego;
 - 2) datę wydania orzeczenia;
 - 3) imię i nazwisko oraz stopień i stanowisko służbowe obwinionego;
 - 4) opis przewinienia dyscyplinarnego zarzucanego obwinionemu wraz z kwalifikacją prawną;
 - 5) rozstrzygnięcie o uniewinnieniu, stwierdzeniu winy i odstąpieniu od ukarania lub wymierzeniu kary dyscyplinarnej albo umorzeniu postępowania dyscyplinarnego;
 - 6) uzasadnienie faktyczne i prawne orzeczenia;
 - 7) podpis z podaniem imienia i nazwiska przełożonego dyscyplinarnego;
 - 8) pouczenie o prawie wniesienia odwołania do wyższego przełożonego dyscyplinarnego, zaś orzeczenie wydane w postępowaniu w drugiej instancji - pouczenie o prawie wniesienia [skargi do właściwego sądu administracyjnego] <odwołania do właściwego sądu pracy>.
3. Przełożony dyscyplinarny uchyla postanowienie, o którym mowa w art. 127 ust. 7, oraz przekazuje akta sprawy rzecznikowi dyscyplinarnemu do uzupełnienia w przypadku stwierdzenia, że nie zostały wyjaśnione wszystkie okoliczności sprawy.
4. Przełożony dyscyplinarny może odstąpić od ukarania, jeżeli stopień winy lub stopień szkodliwości przewinienia dyscyplinarnego dla służby nie jest znaczny, a właściwości i warunki osobiste funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej oraz dotychczasowy przebieg

służby uzasadniają przypuszczenie, że pomimo odstąpienia od ukarania będzie on przestrzegał dyscypliny służbowej oraz zasad etyki zawodowej.

5. Orzeczenie, o którym mowa w ust. 1, wraz z uzasadnieniem sporządza się na piśmie nie później niż w terminie 14 dni od dnia wydania postanowienia o zakończeniu czynności dowodowych.
6. Orzeczenie, o którym mowa w ust. 1, doręcza się niezwłocznie obwinionemu.
7. Jeżeli przełożony dyscyplinarny uzna, że należy wymierzyć karę dyscyplinarną, do której wymierzenia nie jest uprawniony, wniosek w tej sprawie wraz z aktami postępowania przesyła *[Szefowi Kancelarii Sejmu]* **<wyższemu przełożonemu dyscyplinarnemu>** .
8. W przypadku zamiaru wymierzenia kary wydalenia ze służby w Straży Marszałkowskiej *[Szef Kancelarii Sejmu]* **<przełożony dyscyplinarny>**, przed wydaniem orzeczenia dyscyplinarnego, wzywa obwinionego w celu wysłuchania go. W wysłuchaniu uczestniczy rzecznik dyscyplinarny. Obwinionemu doręcza się sprawozdanie, o którym mowa w art. 127 ust. 7, w terminie umożliwiającym zapoznanie się z nim przed wysłuchaniem.
9. Przepisu ust. 8 nie stosuje się w przypadku:
 - 1) tymczasowego aresztowania obwinionego;
 - 2) odmowy obwinionego stawienia się lub jego nieusprawiedliwionej nieobecności;
 - 3) zaistnienia innej przeszkody uniemożliwiającej obwinionemu stawienie się w terminie 14 dni od dnia doręczenia postanowienia o zakończeniu czynności dowodowych.

Art. 131.

1. Postępowanie dyscyplinarne jest dwuinstancyjne. Od orzeczenia wydanego w pierwszej instancji obwinionemu służy odwołanie w terminie 7 dni od dnia doręczenia orzeczenia.
2. Odwołanie składa się do wyższego przełożonego dyscyplinarnego za pośrednictwem przełożonego, który wydał orzeczenie w pierwszej instancji.
- [3. W stosunku do orzeczeń wydanych przez Komendanta Straży Marszałkowskiej wyższym przełożonym dyscyplinarnym jest Szef Kancelarii Sejmu, zaś w stosunku do orzeczeń wydanych przez Szefa Kancelarii Sejmu wyższym przełożonym dyscyplinarnym jest Marszałek Sejmu.]*

<3. Wyższym przełożonym dyscyplinarnym jest Szef Kancelarii Sejmu.>

4. Wyższy przełożony dyscyplinarny odmawia przyjęcia odwołania, w drodze postanowienia, jeżeli zostało wniesione po terminie lub przez osobę nieuprawnioną albo jest niedopuszczalne. Postanowienie w tej sprawie jest ostateczne.

<5. Jeżeli orzeczenie lub postanowienie w pierwszej instancji wydał Szef Kancelarii Sejmu, odwołanie lub zażalenie nie przysługuje. Obwiniony może jednak w terminie, o którym mowa w ust. 1, zwrócić się do Szefa Kancelarii Sejmu z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy; do wniosku tego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące odwołań od orzeczeń.>

[Art. 135.

Od orzeczenia oraz postanowienia kończącego postępowanie dyscyplinarne funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje prawo wniesienia skargi do sądu administracyjnego.]

<Art. 135.

Od orzeczenia oraz postanowienia kończącego postępowanie dyscyplinarne funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje prawo wniesienia odwołania do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu pracy, w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia lub postanowienia wraz z uzasadnieniem.>

Art. 140.

Prezes Rady Ministrów, po zasięgnięciu opinii Szefa Kancelarii Sejmu, określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy tryb wykonywania czynności związanych z postępowaniem dyscyplinarnym w stosunku do funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej [*, w tym obiegu dokumentów związanych z postępowaniem dyscyplinarnym, prostowania błędów pisarskich i rachunkowych oraz innych oczywistych omyłek, oraz określi wzory postanowień i innych dokumentów sporządzanych w postępowaniu dyscyplinarnym,*] mając na względzie sprawność prowadzonego postępowania.

USTAWA z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2023 r. poz. 221)

¹ *Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącą usług na rynku wewnętrznym (Dz. Urz. UE L 376 z 27.12.2006, str. 36).]*

^{<1} **Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:**

- 1) dyrektywę 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącą usług na rynku wewnętrznym (Dz. Urz. UE L 376 z 27.12.2006, str. 36);**
- 2) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>**

Art. 7.

1. Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) mikroprzedsiębiorca - przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
 - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
 - b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro;
- 2) mały przedsiębiorca - przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
 - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników oraz
 - b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 10 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 10 milionów euro- i który nie jest mikroprzedsiębiorcą;
- 3) średni przedsiębiorca - przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
 - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 250 pracowników oraz
 - b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 50 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 43 milionów euro

- i który nie jest mikroprzedsiębiorcą ani małym przedsiębiorcą;
- 4) organ - właściwy w sprawach podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej organ administracji publicznej, inny organ władzy publicznej, z wyłączeniem sądów, a także organ samorządu zawodowego.
2. Wyrażone w euro wielkości, o których mowa w ust. 1 pkt 1-3, przelicza się na złote według średniego kursu ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski w ostatnim dniu roku obrotowego wybranego do określenia statusu przedsiębiorcy.
- [3. Średnioroczne zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1-3, określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, urloпах na warunkach urlopu macierzyńskiego, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.]
- <3. Średnioroczne zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1–3, określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, urloпах na warunkach urlopu macierzyńskiego, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich, urloпах opiekuńczych i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.>**
4. W przypadku gdy przedsiębiorca wykonuje działalność gospodarczą krócej niż rok, jego przewidywany obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych, a także średnioroczne zatrudnienie, o których mowa w ust. 1 pkt 1-3, określa się na podstawie danych za ostatni okres udokumentowany przez przedsiębiorcę.

Art. 22.

1. Przedsiębiorca niezatrudniający pracowników może zawiesić wykonywanie działalności gospodarczej na zasadach określonych w niniejszej ustawie, z uwzględnieniem przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych.
2. [Z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, może skorzystać również przedsiębiorca zatrudniający wyłącznie pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie wychowawczym lub urlopie rodzicielskim niełączących korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu.] **<Z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, może skorzystać również przedsiębiorca zatrudniający wyłącznie pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu**

macierzyńskiego, urlopie wychowawczym, urlopie opiekuńczym lub urlopie rodzicielskim, niełączących korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu.> W przypadku zakończenia korzystania z urlopów lub złożenia przez pracownika wniosku dotyczącego łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, pracownik ma prawo do wynagrodzenia jak za przestój, określonego przepisami prawa pracy, do zakończenia okresu zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej.

3. Przedsiębiorca wykonujący działalność gospodarczą jako wspólnik spółki cywilnej oraz poza tą spółką może zawiesić wykonywanie działalności gospodarczej w jednej z tych form. Przepisy art. 24 i art. 25 stosuje się do zawieszanej formy wykonywania działalności gospodarczej.
4. Przedsiębiorca wykonujący działalność gospodarczą jako wspólnik w więcej niż jednej spółce cywilnej może zawiesić wykonywanie działalności gospodarczej w jednej lub kilku takich spółkach. Przepisy ust. 5 oraz art. 24 i art. 25 stosuje się odpowiednio.
5. W przypadku wykonywania działalności gospodarczej w spółce cywilnej zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej jest skuteczne pod warunkiem jej zawieszenia przez wszystkich wspólników.

USTAWA z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305)

^{<1>} **Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).>**

^[¹] ^{<2>} Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 23 czerwca 1973 r. o opłatach w sprawach karnych, ustawę z dnia 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin, ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 21 grudnia 1978 r. o odznakach i mundurach, ustawę z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej, ustawę z dnia 21 marca 1985 r. o drogach publicznych, ustawę z dnia 31 stycznia 1989 r. o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych, ustawę z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, ustawę z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, ustawę z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawę z dnia 24 stycznia 1991 r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego, ustawę

Objaśnienie oznaczeń: *[] kursywa – tekst usunięty przez Sejm*

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawę z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, ustawę z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin, ustawę z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, ustawę z dnia 22 czerwca 1995 r. o zakwaterowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, ustawę z dnia 14 grudnia 1995 r. o urzędzie Ministra Obrony Narodowej, ustawę z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów, ustawę z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty, ustawę z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy, ustawę z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego, ustawę z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym, ustawę z dnia 21 sierpnia 1997 r. – Prawo o ustroju sądów wojskowych, ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. o Narodowym Banku Polskim, ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawę z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa, ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustawę z dnia 24 lipca 1999 r. o szczególnych zasadach, warunkach i trybie mianowania na wyższe stopnie wojskowe żołnierzy uczestniczących w walkach o wolność i niepodległość Polski podczas II wojny światowej i w okresie powojennym, ustawę z dnia 23 września 1999 r. o zasadach pobytu wojsk obcych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zasadach ich przemieszczania się przez to terytorium, ustawę z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw, ustawę z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji i restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, ustawę z dnia 9 września 2000 r. o podatku od czynności cywilnoprawnych, ustawę z dnia 6 lipca 2001 r. o przetwarzaniu informacji kryminalnych, ustawę z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawę z dnia 24 sierpnia 2001 r. o Żandarmerii Wojskowej i wojskowych organach porządkowych, ustawę z dnia 4 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, ustawę z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego, ustawę z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze, ustawę z dnia 29 sierpnia 2002 r. o stanie wojennym oraz o kompetencjach Naczelnego Dowódcy Sił Zbrojnych i zasadach jego podległości konstytucyjnym organom Rzeczypospolitej Polskiej, ustawę z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi, ustawę z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe, ustawę z dnia 22 maja 2003 r. o ubezpieczeniach obowiązkowych, Ubezpieczeniowym Funduszu Gwarancyjnym i Polskim Biurze Ubezpieczycieli Komunikacyjnych, ustawę z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, ustawę z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego, ustawę z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej, ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, ustawę z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, ustawę z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie, ustawę z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, ustawę z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, ustawę z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych, ustawę z dnia 24 września 2010 r. o ewidencji ludności, ustawę z dnia 5 stycznia 2011 r. o kierujących pojazdami, ustawę z dnia 5 stycznia 2011 r. – Kodeks wyborczy, ustawę z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, ustawę z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji

w ochronie zdrowia, ustawę z dnia 19 sierpnia 2011 r. o weteranach działań poza granicami państwa, ustawę z dnia 24 maja 2013 r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej, ustawę z dnia 15 maja 2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne, ustawę z dnia 10 lipca 2015 r. o Agencji Mienia Wojskowego, ustawę z dnia 24 lipca 2015 r. – Prawo o zgromadzeniach, ustawę z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, ustawę z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze, ustawę z dnia 10 czerwca 2016 r. o działaniach antyterrorystycznych, ustawę z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, ustawę z dnia 27 października 2017 r. o podstawowej opiece zdrowotnej, ustawę z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa, ustawę z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, ustawę z dnia 5 lipca 2018 r. o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa, ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, ustawę z dnia 23 października 2018 r. o Rządowym Funduszu Rozwoju Dróg, ustawę z dnia 22 listopada 2018 r. o dokumentach publicznych, ustawę z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, ustawę z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty, ustawę z dnia 17 grudnia 2020 r. o rezerwach strategicznych, ustawę z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej, ustawę z dnia 24 czerwca 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z organizacją XI sesji Światowego Forum Miejskiego w Katowicach w roku 2022 i ustawę z dnia 2 grudnia 2021 r. o szczególnych zasadach wynagradzania osób realizujących zadania z zakresu cyberbezpieczeństwa oraz uchyla się ustawy: ustawę z dnia 21 kwietnia 1966 r. o ustanowieniu Medalu „Za udział w walkach o Berlin” i Medalu „Za zasługi dla obronności kraju”, ustawę z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, ustawę z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy niezawodowych, ustawę z dnia 30 lipca 1992 r. o ustanowieniu Święta Wojska Polskiego, ustawę z dnia 3 października 1992 r. o przysiędze wojskowej, ustawę z dnia 14 grudnia 1995 r. o ustanowieniu Medalu „Siły Zbrojne w Służbie Ojczyzny”, ustawę z dnia 3 września 1999 r. o ustanowieniu Medalu Wojska Polskiego, ustawę z dnia 25 maja 2001 r. o odpowiedzialności majątkowej żołnierzy, ustawę z dnia 25 maja 2001 r. o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, ustawę z dnia 23 sierpnia 2001 r. o organizowaniu zadań na rzecz obronności państwa realizowanych przez przedsiębiorców, ustawę z dnia 11 kwietnia 2003 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadków i chorób pozostających w związku ze służbą wojskową, ustawę z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, ustawę z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej i ustawę z dnia 9 października 2009 r. o dyscyplinie wojskowej.

Art. 239.

1. Żołnierzowi zwolnionemu z zawodowej służby wojskowej wydaje się niezwłocznie świadectwo służby.
2. W świadectwie służby podaje się następujące dane niezbędne do ustalenia uprawnień wynikających ze stosunku służbowego oraz z ubezpieczenia społecznego:
 - 1) imię (imiona) i nazwisko;

- 2) imiona rodziców;
- 3) datę i miejsce urodzenia, numer PESEL;
- 4) okres pełnienia czynnej służby wojskowej z uwzględnieniem służby niezawodowej i zawodowej;
- 5) ostatnio zajmowane stanowisko służbowe;
- 6) podstawę prawną zwolnienia z zawodowej służby wojskowej;
- 7) liczbę dni urlopu wypoczynkowego, w tym niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, dodatkowego urlopu wypoczynkowego, zdrowotnego, szkoleniowego i okolicznościowego wykorzystanego przez żołnierza w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek służbowy;
- 8) okresy korzystania w czasie całej służby z urlopu bezpłatnego i podstawę prawną jego udzielenia;
- 9) okres korzystania w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek służbowy, z urlopu okolicznościowego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny i podstawę prawną jego udzielenia;
- 10) urlop macierzyński wykorzystany w okresie służby, dodatkowy urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski oraz urlop rodzicielski;
- 11) urlop wychowawczy wykorzystany w okresie służby;
- 12) zwolnienia od zajęć służbowych wykorzystane w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek służbowy;
- <12a) zwolnienia od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność tego żołnierza, o którym mowa w art. 284 ust. 1;**
- 12b) urlop opiekuńczy, o którym mowa w art. 284 ust. 1;>**
- 13) liczbę niewykorzystanych dni urlopu wypoczynkowego, za które żołnierzowi wypłacono ekwiwalent pieniężny, o którym mowa w art. 459 pkt 2;
- 14) potrącenia z uposażenia, o których mowa w art. 469;
- 15) okresy pełnienia służby wojskowej w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia;
- 16) okresy pełnienia służby wojskowej na stanowiskach określanych jako stanowiska służbowe o szczególnych właściwościach, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 287 ust. 6;

- 17) okres pełnienia służby uzasadniającej podwyższenie emerytury wojskowej na podstawie przepisów o świadczeniach emerytalnych żołnierzy zawodowych;
 - 18) okres pozostawania poza służbą;
 - 19) informacje na temat ubezpieczenia społecznego, w przypadku gdy żołnierz zawodowy nie nabył uprawnień do emerytury wojskowej;
 - 20) zaliczone do dnia 30 czerwca 2004 r. do wysługi lat w stopniu wojskowym okresy pracy po ukończeniu 16 roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub ze współmałżonkiem, na podstawie art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz. U. poz. 310);
 - 21) dane zamieszczone na wniosek zwolnionego żołnierza.
3. Na prośbę żołnierza, zgłoszoną przed dniem wydania świadectwa służby, w świadectwie podaje się szczegółowe informacje dotyczące stanowisk służbowych zajmowanych w trakcie pełnienia służby, a także informacje o wysokości i składnikach uposażenia na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym oraz o posiadanych kwalifikacjach.
 4. Do wydania świadectwa służby oraz do jego prostowania jest uprawniony dowódca jednostki wojskowej.
 5. Były żołnierz zawodowy może żądać sprostowania świadectwa służby w terminie 7 dni od dnia jego doręczenia.
 6. W przypadku niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa służby byłemu żołnierzowi zawodowemu przysługuje odszkodowanie z tytułu poniesionej przez niego w związku z tym szkody, w wysokości uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym, należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.
 7. Minister Obrony Narodowej określi, w drodze rozporządzenia, tryb wydawania i prostowania świadectwa służby oraz tryb przyznawania odszkodowania z tytułu szkody wyrządzonej niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa służby, a także wzór świadectwa służby, uwzględniając sprawność postępowania w tych sprawach oraz tego, że wzór świadectwa służby powinien odpowiadać wzorom świadectw pracy i służby dla innych grup zawodowych.

Art. 284.

[1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski oraz urlop rodzicielski na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 i 1700), z zastrzeżeniem art. 285.]

<1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu opiekuńczego i zwolnienie od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność tego żołnierza na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. 240), z zastrzeżeniem art. 285.>

2. Żołnierzowi zawodowemu - kobiecie będącej w ciąży lub karmiącej dziecko piersią:

- 1) nie powierza się obowiązków w wymiarze przekraczającym 40 godzin służby w tygodniu i w porze nocnej;
- 2) nie deleguje się poza miejsce pełnienia służby - bez zgody żołnierza zawodowego - kobiety;
- 3) nie powierza się wykonywania zadań służbowych uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

3. Żołnierz zawodowy - kobieta karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw wliczanych do czasu służby. W przypadku karmienia więcej niż jednego dziecka żołnierz zawodowy - kobieta ma prawo do dwóch 45-minutowych przerw. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek żołnierza zawodowego - kobiety udzielane łącznie.

4. Żołnierza zawodowego sprawującego opiekę nad dzieckiem do lat 4, pozostającego w związku małżeńskim z innym żołnierzem, nie deleguje się bez jego zgody poza miejsce pełnienia zawodowej służby wojskowej w tym samym czasie co współmałżonka.

5. Przepis ust. 4 stosuje się również do żołnierza zawodowego samotnie wychowującego dziecko do lat 4.

Art. 448.

1. Żołnierzowi zawodowemu realizującemu zadania, o których mowa w art. 5 ustawy z dnia 2 grudnia 2021 r. o szczególnych zasadach wynagradzania osób realizujących zadania z zakresu cyberbezpieczeństwa, przysługuje świadczenie teleinformatyczne, o którym

mowa w art. 5 tej ustawy, na czas wykonywania tych zadań w wysokości ustalonej zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 8 ust. 1 tej ustawy.

2. Przy ustalaniu wysokości świadczenia teleinformatycznego, o którym mowa w art. 5 ustawy z dnia 2 grudnia 2021 r. o szczególnych zasadach wynagradzania osób realizujących zadania z zakresu cyberbezpieczeństwa, uwzględnia się w szczególności kwalifikacje zawodowe posiadane przez żołnierza zawodowego oraz stopień złożoności zadań, o których mowa w art. 5 tej ustawy.
3. Wysokość świadczenia teleinformatycznego, o którym mowa w art. 5 ustawy z dnia 2 grudnia 2021 r. o szczególnych zasadach wynagradzania osób realizujących zadania z zakresu cyberbezpieczeństwa, za dany miesiąc obniża się proporcjonalnie do okresu niewykonywania w tym miesiącu zadań, o których mowa w ust. 1, z powodu:
 - 1) przebywania żołnierza zawodowego na zwolnieniu lekarskim;
 - [2) przebywania żołnierza zawodowego na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz na urlopie rodzicielskim i urlopie na warunkach urlopu rodzicielskiego;]*
 - <2) przebywania żołnierza zawodowego na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopie rodzicielskim;>**
 - 3) przebywania żołnierza zawodowego na urlopie wychowawczym;
 - [4) przebywania żołnierza zawodowego na urlopie bezpłatnym, urlopie zdrowotnym, urlopie aklimatyzacyjnym, urlopie szkoleniowym, urlopie nagrodowym, urlopie ojcowskim;*
 - 5) zwolnienia żołnierza zawodowego z wykonywania zadań służbowych w przypadku, o którym mowa w art. 281 ust. 15;]*
 - <4) przebywania żołnierza zawodowego na urlopie bezpłatnym, urlopie zdrowotnym, urlopie aklimatyzacyjnym, urlopie szkoleniowym, urlopie nagrodowym, urlopie ojcowskim oraz urlopie opiekuńczym;**
 - 5) zwolnienia żołnierza zawodowego od zajęć służbowych w przypadkach, o których mowa w art. 281 ust. 15 i art. 284 ust. 1;>**
 - 6) zaistnienia innych niż wymienione w pkt 1-5 okoliczności powodujących niewykonywanie zadań, trwających co najmniej 1 miesiąc.
4. Do ustalania wysokości świadczenia teleinformatycznego, o którym mowa w art. 5 ustawy z dnia 2 grudnia 2021 r. o szczególnych zasadach wynagradzania osób realizujących zadania z zakresu cyberbezpieczeństwa, stosuje się art. 435 ust. 2 i 3.

5. W przypadku niewykonywania zadań, o których mowa w ust. 1, przez żołnierza zawodowego przez okres całego miesiąca kalendarzowego, świadczenia teleinformatycznego, o którym mowa w art. 5 ustawy z dnia 2 grudnia 2021 r. o szczególnych zasadach wynagradzania osób realizujących zadania z zakresu cyberbezpieczeństwa, nie wypłaca się.
6. Świadczenia teleinformatycznego, o którym mowa w art. 5 ustawy z dnia 2 grudnia 2021 r. o szczególnych zasadach wynagradzania osób realizujących zadania z zakresu cyberbezpieczeństwa, nie wypłaca się za miesiąc kalendarzowy, w którym:
 - 1) żołnierz zawodowy utracił prawo do uposażenia w przypadkach, o których mowa w art. 279 ust. 3-6;
 - 2) żołnierz zawodowy był nieobecny w służbie z przyczyn nieusprawiedliwionych w wymiarze co najmniej jednego dnia;
 - 3) zastosowano wobec żołnierza zawodowego środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych lub tymczasowego aresztowania;
 - 4) prowadzono wobec żołnierza kontrolne postępowanie sprawdzające na podstawie przepisów ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych.

Art. 449.

1. Żołnierzowi zawodowemu przyznaje się świadczenie motywacyjne po osiągnięciu:
 - 1) 25 lat służby wojskowej, ale nie więcej niż 28 lat i 6 miesięcy - w wysokości 1500 zł miesięcznie albo
 - 2) 28 lat i 6 miesięcy służby wojskowej - w wysokości 2500 zł miesięcznie.
 2. Świadczenie motywacyjne przyznaje lub odmawia przyznania, w formie decyzji, organ, o którym mowa w art. 470, na czas pełnienia służby w danej jednostce wojskowej.
 3. Świadczenia motywacyjnego nie przyznaje się żołnierzowi zawodowemu:
 - 1) który w ostatniej opinii służbowej otrzymał ocenę ogólną niższą niż dobra;
 - 2) przeciwko któremu wszczęto postępowanie karne, dyscyplinarne lub o odpowiedzialności zawodowej do czasu prawomocnego zakończenia tego postępowania;
 - 3) ukaranemu karą dyscyplinarną - do czasu jej zatarcia;
 - 4) skazanemu wyrokiem sądu lub w stosunku do którego postępowanie karne zostało warunkowo umorzone - przez okres 1 roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.
 4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3 pkt 2, art. 456 ust. 2 stosuje się odpowiednio.
-

5. Świadczenia motywacyjnego nie wypłaca się za okres:

[1) korzystania z urlopu bezpłatnego;]

<1)korzystania z urlopu bezpłatnego lub urlopu opiekuńczego;>

2) przerw w wykonywaniu obowiązków służbowych, wymienionych w art. 457;

3) zawieszenia w czynnościach służbowych albo tymczasowego aresztowania;

[4) zwolnienia z zajęć służbowych, o którym mowa w art. 276 ust. 1 pkt 1 i 3-6;]

<4)zwolnienia od zajęć służbowych w przypadkach, o których mowa w art. 276 ust. 1 pkt 1 i 3–6 oraz art. 284 ust. 1;>

5) innej nieobecności trwającej co najmniej 1 miesiąc kalendarzowy.

6. Jeżeli po przyznaniu świadczenia motywacyjnego wystąpią okoliczności, o których mowa w ust. 3 i 5, wstrzymanie wypłaty świadczenia motywacyjnego następuje z dniem zaistnienia tych okoliczności. Wstrzymanie wypłaty świadczenia motywacyjnego następuje w formie dokumentu wydawanego dla celów ewidencyjnych przez organ, który przyznał to świadczenie.

7. Do ustalania wysokości świadczenia motywacyjnego przepis art. 435 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 450.

[1. W okresie pozostawania w dyspozycji albo urlopu żołnierz zawodowy otrzymuje, z zastrzeżeniem art. 454 ust. 1-6, uposażenie zasadnicze wraz z dodatkami o charakterze stałym, należne na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian mających wpływ na prawo do uposażenia lub jego wysokość.]

<1. W okresie pozostawania w dyspozycji albo urlopu żołnierz zawodowy otrzymuje, z zastrzeżeniem art. 454 ust. 1–9, uposażenie zasadnicze wraz z dodatkami o charakterze stałym, należne na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian mających wpływ na prawo do uposażenia lub jego wysokość.>

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do żołnierza zawodowego, który został zwolniony ze stanowiska służbowego albo podlega zwolnieniu ze stanowiska służbowego w przypadkach wymienionych w art. 199 ust. 1 i 2 do czasu wyznaczenia na stanowisko służbowe, przeniesienia do dyspozycji albo zwolnienia z zawodowej służby wojskowej.

[Art. 454.

1. Żołnierzowi zawodowemu, któremu udzielono:

- 1) zwolnienia od zajęć służbowych w przypadku konieczności sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny, o którym mowa w art. 281 ust. 15, przysługuje 80%,
 - 2) urlopu okolicznościowego w związku ze sprawowaniem opieki nad najbliższym członkiem rodziny, o którym mowa w art. 281 ust. 16, przysługuje 75%
- uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian mających wpływ na prawo do uposażenia lub jego wysokość oraz inne należności pieniężne.

2. W okresie urlopu rodzicielskiego żołnierz zawodowy otrzymuje:

- 1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1, za okres do:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego w przypadku, o którym mowa w art. 1821a § 1 pkt 1 i art. 183 § 4 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,
 - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego w przypadkach, o których mowa w art. 1821a § 1 pkt 2 i art. 183 § 4 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- 2) 60% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

3. W przypadku złożenia przez żołnierza zawodowego, nie później niż 21 dni po porodzie, wniosku o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego żołnierz otrzymuje 80% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.

4. W przypadku gdy wysokość uposażenia żołnierza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych obliczonego zgodnie z ust. 1-3 jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, kwotę uposażenia żołnierza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

5. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do żołnierza zawodowego, który nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem

o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, złoży wniosek o udzielenie bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

6. *Żołnierzowi zawodowemu, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 3 albo 5 otrzymał 80% uposażenia, o którym mowa w ust. 3, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego albo w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 3, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów.*
7. *Należności pieniężne określone w art. 441, art. 444, art. 458, art. 459 pkt 1-3 i art. 460-462, przysługujące żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 1-5, art. 200 ust. 3 pkt 2, art. 286 oraz art. 451, albo członkom jego rodziny wypłaca się w ustalonej wysokości, z uwzględnieniem pełnej kwoty uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym należnego żołnierzowi na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym oraz zmian mających wpływ na prawo do uposażenia lub jego wysokość.]*

<Art. 454.

1. Żołnierzowi zawodowemu, któremu udzielono:

- 1) zwolnienia od zajęć służbowych w przypadku konieczności sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny, o którym mowa w art. 281 ust. 15, przysługuje 80%,**
 - 2) urlopu okolicznościowego w związku ze sprawowaniem opieki nad najbliższym członkiem rodziny, o którym mowa w art. 281 ust. 16, przysługuje 75%,**
 - 3) zwolnienia od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność tego żołnierza, o którym mowa w art. 284 ust. 1, przysługuje 50%**
- uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian mających wpływ na prawo do uposażenia lub jego wysokość oraz inne należności pieniężne.**

2. **Żołnierzowi zawodowemu, któremu udzielono urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 284 ust. 1, nie przysługuje uposażenie za okres tego urlopu. Przepis art. 457 ust. 2 stosuje się odpowiednio.**
3. **Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.**
4. **Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.**
5. **Żołnierz zawodowy – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.**
6. **Żołnierz zawodowy, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.**
7. **Żołnierzowi zawodowemu, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 5 albo 6 otrzymał 81,5% uposażenia, o którym mowa w ust. 5, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w jego trakcie, przysługuje jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia, o którym mowa w ust. 5, do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów. Jednorazowe wyrównanie uposażenia następuje na wniosek żołnierza zawodowego.**

8. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej żołnierzowi zawodowemu – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.
9. W przypadku gdy wysokość uposażenia żołnierza zawodowego, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 3–6, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615, 1265 i 2140), kwotę uposażenia żołnierza zawodowego, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.
10. Należności pieniężne określone w art. 441, art. 444, art. 458, art. 459 pkt 1–3 i art. 460–462, przysługujące żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 1–6 oraz ust. 8 i 9, art. 200 ust. 3 pkt 2, art. 286 oraz art. 451, albo członkom jego rodziny, wypłaca się w ustalonej wysokości, z uwzględnieniem pełnej kwoty uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym należnego żołnierzowi na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym oraz zmian mających wpływ na prawo do uposażenia lub jego wysokość.>