



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VII kadencja

Druk nr 1258

SPRAWOZDANIE KOMISJI ADMINISTRACJI I CYFRYZACJI

**o rządowym projekcie ustawy o zmianie ustawy
o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla
pracowników jednostek sfery budżetowej
(druk nr 1215).**

Marszałek Sejmu, zgodnie z art. 37 ust. 1 i art. 40 ust. 1 regulaminu Sejmu - po zasięgnięciu opinii Prezydium Sejmu - skierowała w dniu 3 kwietnia 2013 r. powyższy projekt ustawy do Komisji Administracji i Cyfryzacji do pierwszego czytania.

Komisja Administracji i Cyfryzacji po przeprowadzeniu pierwszego czytania oraz rozpatrzeniu tego projektu ustawy na posiedzeniu w dniu 16 kwietnia 2013 r.

wnosi :

Wysoki Sejm uchwalić raczy załączony projekt ustawy.

Warszawa, dnia 16 kwietnia 2013 r.

Sprawozdawca

/-/ Maria Małgorzata Janyska

Przewodnicząca Komisji

/-/ Julia Pitera

Projekt

USTAWA
z dnia 2013 r.

**o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników
jednostek sfery budżetowej**

Art. 1.

W ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080, z późn. zm.¹⁾) w art. 2 w ust. 3 w pkt 6 po lit. a dodaje się lit. aa–ae w brzmieniu:

- „aa) z urlopu macierzyńskiego,
- ab) z dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
- ac) z urlopu ojcowskiego,
- ad) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- ae) z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,”.

Art. 2.

1. Do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej, przysługującego za rok 2012, stosuje się art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy, o której mowa w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.
2. Wynagrodzenie roczne, o którym mowa w ust. 1, niewypłacone w ciągu pierwszych trzech miesięcy 2013 r., pracownikom, wobec których, na podstawie art. 2 ust. 3 pkt 6 lit. aa–ae ustawy określonej w art. 1, nie wymaga się przepracowania u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym, wypłaca się nie później niż w terminie trzech miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 3.

Ustawa wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

¹⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 155, poz. 1014, z 1999 r. Nr 72, poz. 802 i Nr 110, poz. 1255, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, z 2003 r. Nr 199, poz. 1939 i Nr 223, poz. 2217, z 2004 r. Nr 116, poz. 1202, z 2005 r. Nr 249, poz. 2104, z 2006 r. Nr 34, poz. 243 i Nr 104, poz. 708 i 711, z 2009 r. Nr 157, poz. 1241 oraz z 2012 r. poz. 819.



Warszawa, 18 kwietnia 2013 r.

Minister
Spraw Zagranicznych

DPUE - 920 *MP-12/jf/M*

DPUE.920.4.2013 / 8



PW/1827833

dot.: ACF-015-18-2013 z 16.04.2013 r.

**Pani
Julia Pitera
Przewodnicząca Komisji
Administracji i Cyfryzacji
Sejm RP**

opinia o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ujętego w sprawozdaniu Komisji Administracji i Cyfryzacji (druk 1258) wyrażona na podstawie art. 13 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2007 r. Nr 65, poz. 437 z późn. zm.) w związku z art. 42 ust. 4 i art. 54 ust. 1 Regulaminu Sejmu przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej

Szanowna Pani Przewodnicząca,

w związku z przedłożonym projektem ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ujętym w sprawozdaniu Komisji Administracji i Cyfryzacji (druk 1258) pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

W wyroku z dnia 9 lipca 2012 r., sygn. akt P 59/11 Trybunał Konstytucyjny uznał za niezgodny z Konstytucją art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy.

Projekt ustawy przewiduje dodanie do katalogu przypadków wyłączających stosowanie zasady przepracowania u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym

Akceptowała: Katarzyna Majcher

Zastępca Dyrektora Departamentu

(zawartego w art. 2 ust. 3 ustawy) urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Powstają jednak wątpliwości co do możliwości pominięcia w art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. zwolnienia od wykonywania pracy 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, zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 185 § 2 i 188 Kodeksu pracy oraz zwolnienia od pracy w razie urodzenia się dziecka pracownika, zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 298² Kodeksu pracy.

Nieuwzględnienie w przepisach okresów zwolnienia od wykonywania pracy 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 oraz zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 188 Kodeksu pracy może skutkować wystąpieniem dyskryminacji pośredniej. Zgodnie z art. 2 ust. 1 lit. b) *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* dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne.


Jeżeli z uprawnień związanych z rodzicielstwem korzystają przeważnie kobiety, wówczas nieprzyznanie im prawa do nagrody rocznej ze względu na stosowanie zasady przepracowania u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym oznaczałoby mniej korzystne traktowanie ze względu na płeć. W sytuacji, gdy warunek przepracowania 6 miesięcy nie będzie stosowany w odniesieniu do urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego wychowawczego, uzasadnienie tego rodzaju niekorzystnego traktowania nie wydaje się możliwe.

Z kolei art. 185 § 2 Kodeksu pracy dotyczy udzielanych pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Brak uwzględnienia okresów takiego zwolnienia należy uznać za mniej korzystne traktowanie kobiety w związku z ciążą, co jest zakazane na mocy art. 2 ust. 2 lit. c) *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*. Ponadto zgodnie z art. 9 *dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy, bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG)* państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające, że pracownice w ciąży są uprawnione do zwolnień z pracy, bez utraty wynagrodzenia, w celu dokonania badań prenatalnych, jeżeli takie badania muszą się odbyć w godzinach pracy.

Jeżeli chodzi o zwolnienie od pracy w razie urodzenia się dziecka pracownika, zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 298² Kodeksu pracy, to wydaje się, że ono także powinno zostać uwzględnione. W przypadku bowiem uwzględnienia urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego, pozbawienie pracowników-ojców analogicznych uprawnień w zakresie nabywania nagrody rocznej w związku z nieobecnością związaną z urodzeniem się dziecka należałoby uznać za niezgodne z zasadą równego traktowania ze względu na płeć.

Tak więc w celu zapewnienia zgodności projektowanych przepisów z prawem unijnym w zakresie równego traktowania ze względu na płeć wydaje się niezbędne ujęcie w art. 1 projektowanej ustawy również zwolnienia od wykonywania pracy 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, zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 185 § 2 i 188 Kodeksu pracy oraz ze zwolnienia od pracy w razie urodzenia się dziecka pracownika, zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 298² Kodeksu pracy.

W konkluzji pozwalam sobie stwierdzić, że projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej, z zastrzeżeniem uwagi zawartej w niniejszej opinii.

Z poważaniem
Z up. Ministra Spraw Zagranicznych
SEKRETARZ STANU

Piotr Serafin

Do wiadomości:

Pan Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Pan Maciej Berek
Prezes Rządowego Centrum Legislacji